RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2008

Commission
de la construction
du Québec

La présente publication a été réalisée par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez sur notre site Internet le rapport annuel de gestion, des statistiques sur l'industrie de la construction et divers renseignements sur ce secteur d'activité ainsi que sur notre organisation : **www.ccq.org**.

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
ISBN 978-2-550-55913-9

Montréal, le 17 juin 2009

Monsieur Yvon Vallières

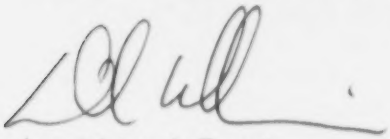
Président de l'Assemblée nationale

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2008.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus au regard de la planification stratégique 2006-2008, de ses résultats 2008 et de sa *Déclaration de service à la clientèle*. Il contient également de nombreux renseignements sur l'organisation et ses champs d'activités.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.



Le ministre du Travail

David Whissell

Montréal, le 17 juin 2009

Monsieur David Whissell
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

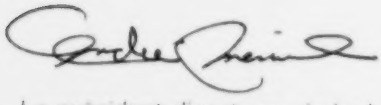
Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2008.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2008.

En plus de dresser le bilan des résultats obtenus, ce rapport annuel de gestion met en relief les grands enjeux de notre organisation.

Je suis fier d'affirmer que nos réalisations sont le fruit du travail professionnel et consciencieux du personnel de la CCQ qui, de concert avec nos partenaires, a investi de nombreux efforts pour offrir à nos clientèles des services et des produits de qualité.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.



Le président-directeur général,

André Ménard

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président-directeur général 9

Déclaration de la direction 14

Rapport de validation de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle 15

Profil de l'organisation 17

Administration et organisation 22

Faits saillants 33

Résultats de nos engagements 39

Planification stratégique 2006-2008 et résultats pour 2008 40

Résultats de deux sondages sur l'indice de notoriété 61

Déclaration de service à la clientèle 66

Traitement des plaintes 69

Allègement administratif et réglementaire 70

Plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées 70

Autres responsabilités confiées à la CCQ 73

Application de la politique linguistique 74

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 74

Certification des boutefeux 75

Code d'éthique et de déontologie 76

Développement durable 76

Programme d'accès à l'égalité 76

Programme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction 77

Protection des renseignements personnels 78

Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 79

Gestion des ressources 81

Le personnel 82

Les ressources matérielles 85

Les systèmes d'information 85

La revue financière 86

Rapport d'activités du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC) – Année 2008 91

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel – Année 2008 97

Annexes 103

États financiers 119

Liste des annexes

Annexe I	Produits et services de la CCQ	104
Annexe II	Liste de la Loi et des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec	111
Annexe III	Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec	113

Liste des tableaux

Tableau 1	L'industrie de la construction	21
Tableau 2	Répartition de l'activité par secteur	21
Tableau 3	Adhérents aux services en ligne – employeurs et salariés	56
Tableau 4	Taux de pénétration des principaux services transactionnels comparativement au volume total des transactions effectuées	56
Tableau 5	Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel	67
Tableau 6	Délai de traitement d'une demande de service	68
Tableau 7	Motifs d'insatisfaction – Année 2008	69
Tableau 8a	Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2008	75
Tableau 8b	Délivrance de documents à la main-d'œuvre terre-neuvienne pour exercer au Québec – 2008	75
Tableau 9	Entrées de main-d'œuvre, 1997-2008	77
Tableau 10	Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2008	78
Tableau 11	Répartition des effectifs permanents au 31 décembre 2008	82
Tableau 12	Indicateurs de gestion des ressources humaines	83
Tableau 13	Répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actifs au 31 décembre 2008	87
Tableau 14	Rendement des fonds, 2005-2008	87

Graphiques

Graphique 1	Opinion positive sur l'industrie de la construction québécoise	62
Graphique 2	Connaissance de la Commission de la construction du Québec	62
Graphique 3	Perception positive de la Commission de la construction du Québec	62
Graphique 4	Les travailleurs et les entrepreneurs de construction réalisent des travaux de qualité	63
Graphique 5	Les entrepreneurs sont reconnus pour leur professionnalisme	63
Graphique 6	Les travailleurs de la construction sont reconnus pour leur professionnalisme	64
Graphique 7	Répartition des dépenses de formation en 2008	84

MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Une industrie en transformation

Les réalisations de 2008 de la CCQ sont à l'image du caractère évolutif de l'industrie de la construction, mais aussi de la remarquable capacité de cohésion de ses acteurs relativement aux enjeux qui influencent sa prospérité et sa vitalité.

L'exercice a été marqué par le lancement de plusieurs initiatives qui transformeront, à divers degrés, l'avenir de notre industrie et les opérations de la CCQ. Certaines d'entre elles représentent tout un défi en soi. D'autres, plus alignées sur nos mandats habituels, ont connu des avancées importantes après plusieurs années d'efforts.

Toutes ces actions amorcent des changements qui amélioreront la gouvernance et la qualité des services de la CCQ et permettront à notre industrie de mieux faire face aux enjeux de son temps.

Des réponses pour l'avenir

En 2008, dans le cadre du lancement du projet un *Nouvel espace économique pour le Québec*, le gouvernement du Québec a demandé à la CCQ de contribuer à la mise en œuvre de l'*Entente sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre la France et le Québec*. Huit mois plus tard, soit en octobre 2008, les gouvernements français et québécois signaient l'Entente France-Québec. Parallèlement, la CCQ s'engageait à signer, avant le 30 avril 2009, des arrangements pour la reconnaissance mutuelle (ARM) des qualifications professionnelles de neuf métiers. Ce projet a pu être réalisé avec succès grâce à la capacité de concertation des représentants patronaux et syndicaux de la construction, à la solidité du régime de formation et de qualification professionnelle et à la capacité d'innovation des parties engagées. Celles-ci ont élaboré une méthode de travail adaptée à leurs besoins.

En 2009, des passerelles similaires seront créées pour d'autres métiers. D'ici là, je souhaite que ce projet favorise l'intégration des travailleurs français et québécois au marché de l'emploi, tout en facilitant la tâche de leurs employeurs, et qu'il permette des retombées sectorielles dans nos économies respectives.

L'année 2008 a permis de contribuer à la mise en œuvre du chapitre 7 de l'*Accord sur le commerce intérieur* (ACI), le deuxième chantier du projet un *Nouvel espace économique*, qui vise à réduire les mesures qui restreignent ou entravent la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée au Canada. D'ici avril 2009, ou au plus tard à l'automne 2009, la main-d'œuvre québécoise aura accès aux occasions d'emploi dans son métier partout au pays, la réciprocité étant assurée pour la main-d'œuvre des autres provinces.

Se préparer pour l'avenir signifie aussi soutenir le développement des compétences des administrateurs. En 2008, la CCQ a fait sienne l'orientation gouvernementale d'améliorer sa gouvernance. Un grand pas a été franchi en ce sens au cours de l'année. De concert avec l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques, le Conseil d'administration a achevé une démarche d'autoévaluation de ses pratiques. Dans une perspective d'amélioration continue, le Conseil statuera sur les actions à entreprendre, en déterminant notamment les formations adaptées à ses besoins.

Notre vision d'avenir s'est également exprimée par l'approbation du projet de construction de notre nouveau siège social et du réaménagement du Bureau régional de Montréal. Les nouveaux espaces permettront d'offrir au personnel un environnement de travail de qualité et de mieux

servir notre clientèle. Nous aurons ainsi l'occasion de traduire, par le biais de la certification LEED Argent que nous comptons décrocher, notre vision de l'industrie de la construction : une industrie solide, ouverte et innovante.

Des réponses aux besoins actuels

D'autres dossiers, reliés aux activités traditionnelles de l'organisation, ont pu progresser de façon importante. Ils seront toujours d'actualité en 2009.

Ainsi, après une dizaine d'années de travail conjoint, les associations patronales et syndicales ont convenu des grands principes directeurs devant guider la refonte du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre. Cette refonte assurera une réglementation mieux adaptée aux besoins actuels et futurs de l'industrie. Tout en tenant compte des nouveaux enjeux que pose l'emploi dans le secteur de la construction, elle renforcera la culture de formation et d'apprentissage qui s'est développée au cours des vingt dernières années.

Le projet-pilote de l'Outaouais visant principalement à faciliter le retour au Québec des travailleurs québécois travaillant sur les chantiers ontariens s'est poursuivi. Depuis novembre 2007, quelque 1 200 demandeurs ont pu bénéficier des services d'accompagnement personnalisés mis en place par la CCQ. Bien qu'un bilan plus exhaustif doive être fait en 2009, ce projet semble atteindre les objectifs fixés, dont celui de répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises de la région.

Ayant à cœur la qualité des services offerts à notre clientèle, nous avons adopté et mis en œuvre un plan d'action se déployant autour de six grands axes. Il nous permettra de concrétiser nos ambitions en matière de délais de réponse sur les lignes téléphoniques destinées aux travailleurs et aux employeurs. Les axes retenus portent sur la dotation, la formation et la gestion des ressources ainsi que sur la mobilisation du personnel, l'organisation du travail et les outils de travail. Les résultats ont déjà commencé à se faire sentir, ce qui augure d'excellentes performances en ce domaine en 2009.

Un autre enjeu de taille pour la CCQ : la lutte contre le travail au noir. Depuis 1994, la CCQ a élaboré une approche sectorielle adaptée aux enjeux de l'évasion fiscale dans le secteur de la construction. Bien que les pertes fiscales reliées au travail au noir restent importantes, des centaines de millions de dollars en recettes fiscales sont récupérées chaque année par le gouvernement grâce au programme de lutte contre le travail au noir de la CCQ. Une fois de plus, l'année 2008 s'est avérée positive à cet égard. On estime que l'augmentation des heures récupérées du côté du travail au noir a permis au gouvernement du Québec de percevoir cette année plus de 350 millions de dollars en taxes et en impôts, pour un montant cumulatif de 2,4 milliards de dollars depuis 1995.

Un autre dossier d'importance pour notre organisation : le *Code d'éthique et de déontologie* qui constitue, en réalité, la mise en application de la *Déclaration de valeurs de la CCQ* adoptée par le Conseil d'administration de la CCQ au cours de l'année. Cette déclaration comporte six valeurs fondamentales que sont la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté, le respect, la concertation et la transparence. Pour faire suite au chemin parcouru en 2008, nous verrons à adopter et à implanter, au cours de la prochaine année, un code d'éthique pour notre personnel.

L'année 2008 a également été l'aboutissement d'un processus de réflexion et de concertation démarré depuis 2007 pour l'élaboration du *Plan de développement durable 2009-2011*. Ce plan, qui a été déposé au début de 2009, permettra à la CCQ de se conformer à la *Loi sur le développement durable* (L.R.Q., chapitre D-8.1.1). Je me réjouis de l'implication et du fort intérêt manifesté par le personnel et par les partenaires tout au long de l'année dans la quête des actions liées à ce plan.

Un dossier qui me tient à cœur, et pour lequel je me suis personnellement engagé cette année, est celui de l'innovation. À chaque occasion, je me suis efforcé de sensibiliser tant les acteurs de l'industrie que le personnel de la CCQ à la pratique de l'innovation, afin que cette approche imprègne constamment notre réflexion et nos actions. Je suis heureux de constater que ces efforts ont porté leurs fruits; les avancées mentionnées précédemment en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de développement durable en sont des preuves tangibles.

Je suis donc encore plus convaincu que l'innovation, en nous amenant à nous questionner et à nous ouvrir aux tendances et aux situations nouvelles, est un outil fondamental pour améliorer la compétitivité et l'emploi au sein de notre industrie. Je souhaite que nous franchissions un nouveau palier dans notre appropriation de l'innovation en définissant pour l'avenir, avec les partenaires syndicaux et patronaux, des orientations communes au sein des sphères sociales, technologiques et organisationnelles de l'industrie québécoise de la construction.

Afin de démarrer la réflexion sur ces orientations, nous accompagnerons, au cours de 2009, nos partenaires dans la réalisation d'activités de sensibilisation et de formation sur l'innovation au sein de leurs réseaux respectifs.

Un hommage particulier au personnel et aux représentants de l'industrie de la construction

Notre savoir-faire et notre capacité à travailler ensemble et avec les acteurs de l'industrie sont nos actifs les plus précieux.

Je rends un vibrant hommage au personnel de la CCQ qui reste à la base de nos bonnes performances, grâce à sa compétence et à son engagement.

Je suis particulièrement reconnaissant aux personnes qui ont permis d'attirer au Québec un investissement de 1,2 milliard de dollars américains dans l'industrie de la construction, en travaillant activement avec Investissement Québec. Ce travail conjoint aura permis de convaincre l'entreprise norvégienne Renewable Energy Corp. de choisir le Québec (Bécancour), parmi 100 emplacements situés dans 16 pays, pour construire son usine de raffinage du silicium qui fabriquera des panneaux solaires.

Voici un cas probant qui montre que nous pouvons influencer le niveau d'activité de l'industrie en étant proactif dans certains dossiers.

Je transmets aussi toute ma reconnaissance aux membres de notre conseil d'administration pour leur soutien constant et la vigilance qu'ils exercent dans l'intérêt des travailleurs, des employeurs et des retraités de l'industrie.

Pour terminer, je tiens à souligner l'apport des centaines de représentants qui siègent aux comités paritaires spécialisés de la CCQ. Ils demeurent des collaborateurs incontournables qui nous inspirent constamment dans la prise de décision éclairée et dans la création de solutions profitables à tous nos clients.

André Ménard
Président-directeur général

Déclaration de la direction

L'information contenue dans le présent rapport de gestion relève de notre responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données présentées.

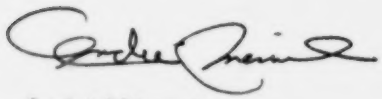
Tout au long de l'exercice financier, la direction a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables, de manière à assurer la réalisation des objectifs fixés dans le plan stratégique 2006-2008 et dans le plan annuel des dépenses.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2008 de la CCQ :

1. décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de la CCQ;
2. présentent des données exactes et fiables.

Les membres du Comité de direction ont approuvé le présent rapport de gestion. De plus, la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle a évalué le caractère plausible des résultats. Le Conseil d'administration de la CCQ a approuvé le contenu du présent rapport annuel de gestion. Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers.

Nous déclarons que le rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice financier de l'année 2008 est fiable et représente fidèlement la situation, telle qu'elle se présentait au 31 décembre 2008.



André Ménard
Président-directeur général

Montréal, le 25 mai 2009

Rapport de validation de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle

Monsieur le Président-directeur général,

Nous avons procédé à l'examen des résultats obtenus pour l'ensemble des sections du rapport annuel de gestion 2008 de la Commission de la construction du Québec à l'exception des états financiers, du rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) et du rapport d'activités du Plan de formation du secteur résidentiel (PFSR). L'information examinée est présentée au rapport annuel de gestion de la CCQ pour l'exercice terminé au 31 décembre 2008.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la CCQ. Notre responsabilité consiste à en évaluer le caractère plausible et la cohérence en nous basant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué conformément aux normes de l'audit interne. Les travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à documenter le fonctionnement des mécanismes de compilation, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Notre examen ne constitue pas une vérification.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans les sections examinées du rapport annuel de gestion n'est pas, à tous égards importants, plausible et cohérente.

Guylaine Tremblay, C.A.
Directrice
Direction de la vérification interne et soutien à la performance organisationnelle

Le 10 juin 2009

PROFIL DE L'ORGANISATION

Sa mission

L'industrie de la construction joue un rôle déterminant dans l'économie du Québec; c'est un levier majeur à la création d'emplois.

En effet, cette industrie représentait 41,5 milliards de dollars d'investissements en 2008, soit près de 14 % du PIB. Elle crée mensuellement près de 216 000 emplois directs, soit près d'un emploi sur 20 au Québec. Les tableaux 1 et 2 de la page 21 dressent un portrait sommaire de l'activité réalisée sur les chantiers assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la Loi R-20).

La CCQ occupe un rôle de premier plan au sein de cette industrie. Elle y assure un rôle rassembleur, en plus de contribuer à son dynamisme, au développement de sa main-d'œuvre ainsi qu'au maintien de la paix sur les chantiers.

En concertation avec les associations patronales et syndicales identifiées dans la Loi R-20 :

- assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la Loi et à la réglementation afférente;
- lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie;
- faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- développer les compétences de la main-d'œuvre et les maintenir à un niveau élevé;
- administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;
- administrer les fonds en fidéicommis qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.

La CCQ a été créée en vertu de la Loi R-20, qu'elle est chargée d'administrer, tout comme ses règlements afférents. L'organisme est investi de pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques qui lui sont conférés. La liste des règlements confiés à l'organisme est présentée en annexe 2.

Sa vision

Être reconnue comme un organisme incontournable, rassembleur, efficace dans les divers dossiers de l'industrie de la construction; contribuer au dynamisme de l'industrie ainsi qu'au maintien de la paix sur ses chantiers;

Offrir un service à la clientèle de haut calibre en misant sur le partenariat, l'expertise et le développement du personnel ainsi que sur l'amélioration continue et l'innovation.

Ses valeurs organisationnelles

La *Déclaration de valeurs de la CCQ* prône la compétence, l'intégrité et la loyauté, l'impartialité, le respect, la concertation et la transparence.

Ses ressources

Le financement de la CCQ est principalement privé et assumé par les travailleurs et par les employeurs de l'industrie de la construction grâce à un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale qu'ils partagent en parts égales. L'organisme peut aussi compter sur certains revenus de tarification, sur le remboursement de diverses activités reliées à des programmes spécifiques et sur une aide financière du gouvernement du Québec pour la réalisation de projets visant à lutter contre l'évasion fiscale. Organisme public extrabudgétaire, la CCQ ne fait pas partie du périmètre comptable gouvernemental, et son budget est approuvé par son conseil d'administration.

La CCQ peut compter sur le soutien, l'expertise et l'engagement de 976 employés répartis partout au Québec, que ce soit à son siège social, à Montréal, ou dans l'un ou l'autre de ses dix bureaux régionaux et bureaux d'information, situés dans les principales villes.

En 2008, la CCQ a continué à offrir des points de service itinérants dans des villes et des territoires éloignés de ses bureaux. Au total, il y a eu 18 points de service ponctuels et un point de service sur un chantier important.

Ses principales clientèles

La CCQ offre quotidiennement des services à quelque 23 700 entreprises de construction, à 144 400 travailleurs ainsi qu'à 77 000 retraités et survivants admissibles.

Les entreprises de construction sont constituées d'entrepreneurs généraux et d'entrepreneurs spécialisés. Environ 82% des employeurs comptent cinq salariés ou moins. Ces petites entreprises côtoient plus de 4 200 grandes entreprises qui réalisent la majorité de l'activité de construction.

La main-d'œuvre exerce pour une large part l'un des 26 métiers de la construction, que ce soit à titre de compagnon ou d'apprenti. D'autres encore exercent une occupation en tant que manœuvre ou une occupation spécialisée, telle que boutefeu, monteur de lignes, scaphandrier ou arpenteur.

Entreprises et main-d'œuvre de construction réalisent une variété de projets, selon les besoins et les exigences du client. Tous deux se doivent donc d'être mobiles et d'exercer leurs activités là où le projet le requiert.

Ses programmes et ses services

Grâce à la CCQ et à son partenariat avec les acteurs de l'industrie dans l'élaboration de ses programmes, la construction profite d'un mode de gestion intégré et centralisé qui favorise sa compétitivité et sa croissance.

Les services offerts par la CCQ sont répartis en quatre programmes distincts :

1. Considérant son rôle en matière de relations du travail dans l'industrie de la construction, un PROGRAMME VISANT LE RESPECT DES DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES NÉGOCIÉES ENTRE LES PARTIES PATRONALES ET SYNDICALES qui se déploie en deux axes :
   - Le respect des conditions de travail inscrites dans les quatre conventions collectives sectorielles négociées, tous les trois ans, par les parties patronales et syndicales ainsi que du droit au travail et à la concurrence loyale entre les entreprises de construction.
   - La pérennité du filet social et de la sécurité financière assurées par les régimes complémentaires d'avantages sociaux, soit les 66 régimes différents en assurance vie, maladie et salaire ainsi que le programme de promotion et de gestion de la santé et le régime de retraite; ces régimes représentent quelque 10 milliards de dollars et sont destinés à des centaines de milliers de personnes (travailleurs de la construction, personnes à charge et rentiers).
2. Pour offrir une main-d'œuvre compétente et suffisamment nombreuse, un PROGRAMME DE GESTION ET DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE qui se déploie en trois axes :
   - La mise en place de programmes de formation ainsi que d'une offre d'activités de perfectionnement à l'école et en entreprise pour assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre.
   - La gestion de la main-d'œuvre pour assurer la reconnaissance des compétences permettant d'exercer sur un chantier de construction, afin de contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande pour une main-d'œuvre compétente et suffisamment nombreuse ainsi que l'application des ententes intergouvernementales de mobilité de la main-d'œuvre.
   - L'intégration de nouvelles clientèles que sont, par exemple, des travailleurs et des entreprises nouvellement assujettis aux conventions collectives, et l'application de programmes gouvernementaux visant des clientèles ciblées, telles que les Autochtones, les femmes, les immigrants, etc.
3. Un PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE pour contribuer à la déclaration de l'activité de construction et assurer l'équité.

4. Un PROGRAMME D'ALLÈGEMENT ADMINISTRATIF ET D'AMÉLIORATION CONTINUE DES SERVICES À LA CLIENTÈLE qui se déploie en trois axes :
   - L'amélioration continue des services à la clientèle.
   - L'allègement administratif pour réduire les coûts administratifs payés par les clients et pour simplifier leurs démarches auprès de l'organisation.
   - L'utilisation des nouvelles technologies pour augmenter l'accessibilité, l'efficacité et l'efficience des services.

En raison de son rôle-conseil et de soutien, la CCQ contribue également à la mise en place de conditions propices à la prospérité de l'industrie et à l'innovation, ce qui requiert qu'elle collabore de près avec chacun des acteurs de la chaîne logistique de l'industrie de la construction, de la conception à la réalisation des projets.

La CCQ maintient un contact étroit avec ses différentes clientèles, qu'elles proviennent d'organisations ou des milieux associatif, politique et d'affaires, pour promouvoir ses services et ses produits (se reporter à l'annexe 1). Elle informe également ses clients sur le cadre réglementaire de l'industrie, en plus d'être au fait de leurs besoins et de leurs préoccupations et de convenir de solutions adaptées.

Elle rend également disponibles chaque année plusieurs études et documents ponctuels et réguliers portant sur divers aspects économiques de l'industrie. Ces publications sont conçues pour soutenir la réflexion des différents acteurs de l'industrie ainsi que pour dresser les perspectives et les enjeux économiques des prochaines années.

Elle est également fiduciaire de 13 fonds totalisant 11,2 milliards de dollars au 31 décembre 2008, soit une baisse de 14,5 % comparativement au 31 décembre 2007.

Ses partenaires

En plus d'administrer ses programmes en collaboration avec ses partenaires patronaux et syndicaux (voir la section Comités travaillant au sein de la CCQ en page 27), la CCQ échange avec d'autres organisations des secteurs public, privé et communautaire pour mener à bien ses divers mandats.

La CCQ siège également à différents comités et conseils d'administration. Elle s'associe à des réseaux qui lui permettent de s'informer des nouvelles pratiques ainsi que de partager et d'améliorer son savoir-faire.

Sa participation à ces réseaux contribue également à son positionnement et à la mise en valeur de l'industrie de la construction.

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2008	2007*
Nombre d'employeurs[1]	**23 695**	23 327
Nombre de salariés[2]	**144 428**	138 132
Heures travaillées (en millions)	**136,7**	126,5
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	**947**	917
Masse salariale (en millions de $)[4]	**4 432**	3 973
Valeur des travaux de construction (en millions de $)[5]	**41 476**	36 481

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie à la Loi.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congé férié, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2008	2007*
	en millions d'heures travaillées	
Institutionnel et commercial	**68,5**	63,1
Industriel	**11,9**	12,4
Génie civil et voirie	**26,1**	23,6
Résidentiel	**30,2**	27,4
Total	**136,7**	126,5

* Données révisées.

ADMINISTRATION ET ORGANISATION

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte dix sept membres, dont un président, qui est nommé d'office directeur général. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante : six après consultation auprès des associations d'entrepreneurs, six après consultation des associations représentatives, trois recommandés par le ministre du Travail et un recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Membres du Conseil d'administration *au 31 décembre 2008*

Président André Ménard	
Représentants patronaux Robert Brown Pierre Dion Yvon Guilbault Gaétan Lapointe François-M. Lessard Omer B. Rousseau	**Représentants syndicaux** Gérard Cyr Jocelyn Dupuis Donald Fortin Jean Lavallée Alain Mailhot François Vaudreuil
Représentants du ministre du Travail Smaïl Bouikni Joëlle L'Heureux Normand Pelletier	**Représentant du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Poste vacant
Secrétaire Michel Mc Laughlin	

En 2008, le Conseil d'administration de la CCQ a tenu 12 séances au cours desquelles :

- il a procédé à l'adoption d'une nouvelle politique de placement des fonds relevant de la responsabilité de la CCQ;
- il a été saisi de modifications aux divers règlements, dont ceux relatifs aux régimes complémentaires d'avantages sociaux et à la gestion de la main-d'œuvre;
- il a été saisi de divers dossiers touchant la formation de la main-d'œuvre;
- il a autorisé la signature d'une entente entre le Québec et la France permettant des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles dans certains métiers réglementés;
- il a accepté le programme fonctionnel et technique (PFT) du projet de construction et d'aménagement du nouveau siège social et du Bureau régional de Montréal;
- il a autorisé le développement et l'implantation d'un nouveau système informatique pour l'administration du régime supplémentaire de rentes des employés de l'industrie de la construction;
- il a adopté la *Déclaration de valeurs de la CCQ*;
- il a adopté un règlement intérieur pour le *régime supplémentaire de rentes des employés de l'industrie de la construction du Québec*.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions relatives à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la Loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité ses projets de règlements. Ce comité donne également son avis sur tout sujet qui lui est présenté par la CCQ.

Formé par le ministre du Travail, le Comité mixte de la construction compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. Les représentants patronaux sont désignés par les associations d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La structure de la représentation syndicale, établie en fonction de la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

En 2008, le Comité mixte de la construction a tenu quatre séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi, il s'est prononcé sur des projets de nature réglementaire. Trois des cinq projets évalués concernaient le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

Membres du Comité mixte de la construction
au 31 décembre 2008

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	**Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)** Pierre Ross
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	**Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)** Yves Côté
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Guy Duchesne	**Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)** Paul Lapointe Réjean Mondou
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Dominic Robert	**Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)** Jules Bergeron Arnold Guérin
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Simon Bussière	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) Robert Brown	

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il fait également des propositions qui encouragent la mise en œuvre des dispositions de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le Comité détermine aussi les règles générales d'utilisation des fonds de formation administrés par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. Les représentants patronaux sont désignés par les associations d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

Au cours de l'année 2008, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction a tenu 8 séances. Lors de ces séances, il a, entre autres, discuté des sujets suivants :

- la réforme de la gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage;
- l'estimation des besoins en formation continue pour l'exercice 2009-2010;
- le financement demandé aux fonds de formation pour les besoins de formation continue estimés;
- la mise en œuvre du chapitre 7 de l'*Accord de commerce intérieur*;
- la création d'un métier et d'une spécialité;
- la reconnaissance mutuelle des qualifications de certains métiers réglementés dans le cadre d'une entente convenue entre le Québec et la France;
- les modifications aux règles générales d'utilisation des fonds de formation de l'industrie de la construction.

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction
Au 31 décembre 2008

Président
Georges de l'Étoile

Membres

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	**Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)** Patrick Daigneault
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	**Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)** Alain Mailhot
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Pierre Tremblay	**Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)** André Fleury Donald Fortin
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Éric Cherbaka	**Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)** Jules Bergeron Roger Poirier
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Les comités travaillant au sein de la CCQ

La CCQ et l'industrie de la construction ont en commun une longue histoire de partenariat et de collaboration. La structure de gouvernance de la CCQ est maintenant imprégnée de diverses formes de partenariat qui sont le fruit de plusieurs décennies de transformations et d'évolution. Cette structure se caractérise par la présence de plusieurs instances de consultation paritaires qui assurent la concertation et la prise en compte des intérêts de chacun. Ainsi, les membres disposent d'une connaissance pointue sur des sujets précis ou l'acquièrent, le cas échéant. Ils sont donc en mesure d'effectuer une analyse plus approfondie des dossiers concernant l'industrie et la main-d'œuvre. Cette façon de faire tient compte des grands principes associés à une bonne gouvernance, soit la participation, le consensus, la transparence et l'imputabilité.

LES COMITÉS RELEVANT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comité de placement

Création: 1997

Mandat: Veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit celles:

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction;
- des fonds gérés par la CCQ (11 fonds en fidéicommis et le fonds général d'administration);

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Composition: Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances, ce comité est composé d'un représentant de chacune des associations syndicales et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Création: 1998

Mandat: Déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels).

Composition: Trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs industriel, institutionnel et commercial ainsi que celui du génie civil et de la voirie, de même que quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ.

Comité consultatif en matière d'inspection

Création: 1998

Mandat: Donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection, prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant ainsi qu'analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Composition: Présidé par le directeur de la Direction de l'inspection, ce comité compte 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration.

Comité des partenaires – service à la clientèle

Création: 2002

Mandat: Conseiller et accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration des services à la clientèle.

Composition: Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations à qui sont associés le directeur général adjoint de la Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle, ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration.

Comité sur les avantages sociaux

Création: 1997

Mandat: Recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et au régime de retraite de l'industrie de la construction.

Composition: Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité est formé de six représentants des associations syndicales et de six représentants des associations patronales, en fonction de leur représentativité au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Création: 1999

Mandat: Étudier, développer et promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction qui visent l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille, ainsi que la prévention de la maladie tout en contribuant à réduire les coûts reliés aux soins de santé.

Composition: Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité est formé de six représentants patronaux et de six représentants syndicaux issus de chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, en plus du chargé des programmes de promotion et de gestion de la santé, qui agit à titre de coordonnateur, et de la directrice de la Direction des communications.

Comité de vérification

Création: 1981

Mandat: Aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en mettant à sa disposition un outil de promotion du contrôle et de la surveillance des travaux de vérification.

Composition: Le président-directeur général et trois membres du Conseil d'administration; la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle agit à titre de secrétaire.

Table de concertation-Communications

Création: 1997

Mandat: Favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie qui engagent tant la CCQ que les associations patronales et syndicales.

Composition: Présidée par la directrice de la Direction des communications, la Table de concertation compte dix représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration.

Table de concertation sur les affaires autochtones

Création: 2004

Mandat: Examiner la situation des Autochtones dans l'industrie, émettre des avis sur les orientations, les objectifs et les principes stratégiques de la CCQ au regard des affaires autochtones, améliorer les relations interculturelles et analyser, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs aux Autochtones.

Composition: Présidé par la conseillère au président sur les affaires autochtones, ce groupe de travail est composé de 19 membres, soient respectivement six représentants des associations patronales et syndicales présentes au Conseil d'administration ainsi que six représentants des communautés autochtones.

LES COMITÉS RELEVANT DU COMITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (CFPIC)

Sous-comités professionnels

Création: 1988

On compte actuellement 26 sous-comités professionnels: un pour les occupations et 25 autres correspondant à chacun des métiers, sauf pour ceux de monteur d'acier et de serrurier de bâtiment qui sont regroupés au sein d'un même sous-comité.

Mandat: Travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage, de même qu'à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à chaque métier ou à chaque occupation.

Composition: Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres nommés par les associations syndicales. Ces sous-comités sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Sous-comités régionaux

Création: 1988

On compte neuf sous-comités régionaux.

Mandat: Étudier le marché du travail de chacune des régions et donner avis au CFPIC sur les besoins régionaux de main-d'œuvre ainsi que sur les besoins en matière de développement de la compétence de la main-d'œuvre.

Composition: Chaque comité compte douze membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale. Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation.

LES COMITÉS RELEVANT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Comité sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels

Création: 2008

Ce comité poursuit le mandat de l'ancien Comité sur la protection des renseignements personnels, créé en 1999.

Mandat: Exercer les responsabilités et les obligations en matière d'accès aux documents et de protection des renseignements personnels établies par le *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*.

Composition: Six personnes composent ce comité, soit le responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, le responsable de la sécurité de l'information, le responsable de la gestion documentaire, un conseiller juridique, le directeur de la Direction des bureaux régionaux et la coordonnatrice de la Coordination du service à la clientèle.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Création: 1996

Mandat: Évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu par le système Hay.

Composition: Six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; ce comité relève du directeur de la Direction des ressources humaines.

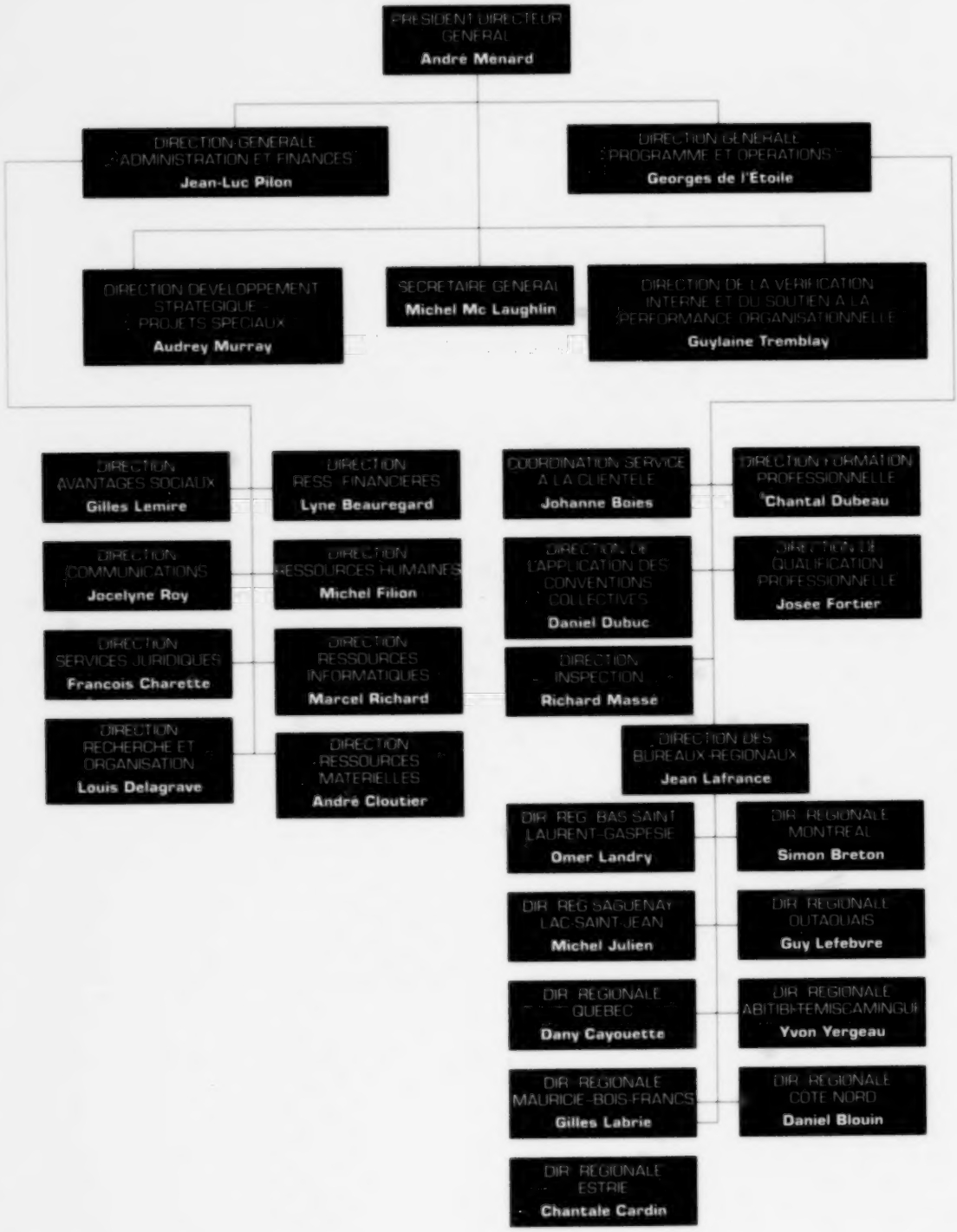
Groupe de coordination Internet

Création: 2000

Mandat: Assurer un rôle-conseil auprès de la direction relativement à l'ensemble des plateformes technologiques de la CCQ (Internet, services en ligne, intranet, portails construction et gouvernemental) ainsi que de coordination, de promotion, de recommandation et de vigie sur ces sujets. Ce rôle lui permet d'agir comme levier d'amélioration et d'innovation en matière technologique dans l'ensemble de l'organisation.

Composition: Présidé par la directrice de la Direction des communications, ce comité de travail compte six membres provenant des directions concernées principalement par le développement du web.

Organigramme de la CCQ
au 31 décembre 2008



FAITS SAILLANTS 2008

Une activité en croissance

Alors que plusieurs secteurs économiques traversent une période difficile, la croissance du secteur de la construction se poursuit, et ce, de manière quasi ininterrompue depuis douze ans.

En 2008, l'activité de la construction a atteint un sommet inégalé depuis 1977. Un volume de 136,7 millions d'heures de travail a été enregistré, soit 8 % de plus qu'en 2007. Plus de 144 000 salariés ont été actifs, le nombre le plus élevé depuis 32 ans. Les secteurs résidentiel, industriel ainsi que celui du génie civil et de la voirie ont connu les plus fortes croissances; seul le secteur industriel a fléchi. Sur le plan régional, des hausses importantes sont observées dans quatre régions, soit la Baie-James, le Bas-Saint-Laurent–Gaspésie, l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord. Seule la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean accuse une diminution importante d'activité.

Les besoins accrus de recrutement demeurent. Près de 13 900 apprentis ou personnes exerçant une occupation ont été admis dans l'industrie en 2008, soit 4 % de plus qu'en 2007. Parmi les diplômés des centres de formation professionnelle, un nombre record de 5 400 d'entre eux ont obtenu un certificat d'apprenti.

L'entente-cadre France-Québec et le chapitre 7 de l'*Accord sur le commerce intérieur* (ACI)

En février 2008, le ministre du Travail a interpellé la CCQ pour qu'elle contribue à la mise en œuvre de la stratégie globale du gouvernement en matière de mobilité de la main-d'œuvre. La CCQ était invitée à participer aux travaux devant mener, avant la fin de 2008, à la conclusion d'une entente globale sur la mobilité de la main-d'œuvre avec la France.

Le 17 octobre 2008, les gouvernements français et québécois signaient l'entente-cadre France-Québec portant sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des travailleurs qualifiés en France et au Québec. Au même moment, la CCQ s'est engagée à signer avant le 30 avril 2009 des arrangements pour la reconnaissance mutuelle des compétences de neuf métiers.

L'engagement des parties prenantes, l'expertise et l'esprit de collaboration des partenaires syndicaux et patronaux de la CCQ ont été décisifs dans l'atteinte de ce résultat.

L'équipe de la CCQ a rencontré, à Paris, des représentants français afin de déterminer les métiers pouvant être l'objet d'arrangements de reconnaissance mutuelle selon une méthode de travail innovatrice. Au total, neuf métiers ont été étudiés : quatre métiers jugés équivalents ont fait l'objet d'une reconnaissance automatique, trois ont fait l'objet de mesures de compensation, tandis que les qualifications de deux métiers, pour lesquels la réciprocité n'existe pas, ont été reconnues.

Le 1er octobre 2008, les arrangements de reconnaissance mutuelle ont reçu l'aval des sous-comités professionnels de chacun des neuf métiers visés, du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) et du Conseil d'administration de la CCQ.

Toujours dans le cadre du *Nouvel espace économique*, le gouvernement a demandé que le chapitre 7 de l'ACI, qui vise à faciliter la mobilité des travailleurs canadiens lorsque ceux-ci sont accrédités par une province, soit totalement appliqué. L'ACI fait en sorte qu'un travailleur canadien qui souhaite travailler dans une province autre que la sienne n'ait pas à satisfaire à des exigences supplémentaires sur le plan de la formation, de l'expérience, des examens ou des évaluations. Quant aux détenteurs d'une accréditation portant la mention *Sceau rouge*, l'ACI les reconnaît comme étant qualifiés pour exercer le métier ou l'occupation visé par cette accréditation.

La CCQ doit donc s'assurer que ces travailleurs accrédités ailleurs au pays soient accueillis conformément au chapitre 7 de l'ACI. Elle doit également s'assurer que les travailleurs accrédités du Québec – les détenteurs d'un certificat de compétence compagnon – soient reconnus partout au Canada.

Les échanges tenus au cours de l'année avec nos interlocuteurs des autres provinces ont permis de faire progresser le dossier. Bien que certaines modalités restent à définir, nous nous attendons à ce que les travailleurs de la construction du Québec, détenteurs d'un certificat de compétence compagnon délivré par la CCQ, aient accès aux occasions d'emploi

de leur métier disponibles partout au pays. Cette possibilité devrait leur être offerte dès avril 2009, soit à la date d'échéance de la mise en œuvre de l'ACI, ou au plus tard à l'automne 2009.

Le bilan intérimaire du projet-pilote de l'Outaouais

Frontalière à l'Ontario, la région de l'Outaouais est en vive concurrence avec celle-ci en matière de recrutement de la main-d'œuvre. Dans un tel contexte, attirer la main-d'œuvre et la garder au sein de l'industrie requièrent inévitablement des mesures incitatives.

En octobre 2007, un projet-pilote de deux ans a été mis en place dans la région de l'Outaouais pour répondre aux objectifs suivants :

- Offrir en région un service d'accompagnement personnalisé permettant de diriger la clientèle vers la meilleure porte d'entrée aux chantiers de construction du Québec.
- Favoriser le retour, sur les chantiers du Québec, des Québécois travaillant en Ontario ou hors construction, en allégeant le processus de reconnaissance des heures travaillées dans la construction non régie par la Loi R-20.
- Assurer le succès des Québécois ne détenant pas toutes les exigences requises pour obtenir un certificat de compétence apprenti en assouplissant les mesures d'obtention et en leur offrant un soutien pour qu'ils réussissent à l'obtenir.
- Offrir un soutien adéquat aux personnes sous-scolarisées et ayant des difficultés d'alphabétisation en vue de les mener vers la réussite que ce soit en les identifiant rapidement, en leur offrant un soutien continu ou en leur facilitant l'accès à la formation.
- Réaliser une campagne de promotion et d'information dans la région pour mieux faire connaître l'industrie, briser les préjugés à son endroit et attirer la relève.

Du 1er novembre 2007, date de démarrage de ce projet, au 31 décembre 2008, quelque 1 200 demandeurs ont bénéficié d'un service d'accompagnement personnalisé offert par les ressources de la Direction régionale de l'Outaouais. Parmi ceux-ci, près de 80% ont obtenu une certification qui leur permet d'occuper un emploi sur les chantiers du Québec.

Un bilan plus exhaustif des résultats du projet-pilote sera réalisé en 2009. Nous examinerons alors la possibilité d'élargir les mesures à d'autres régions.

Il est à noter qu'à ce jour, la prolongation du délai d'obtention des préalables scolaires prévus dans le projet-pilote est appliquée à tout le Québec.

La réforme du régime de gestion de la main-d'œuvre et de l'apprentissage

Afin d'assurer une réglementation répondant aux besoins actuels et futurs de l'industrie, un travail conjoint avec les associations patronales et syndicales est mené, depuis une dizaine d'années, afin de réviser la réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre et de l'apprentissage.

En 2008, les travaux visant à établir les principes directeurs de la refonte du régime d'apprentissage et de la gestion de la main-d'œuvre ont été parachevés. Ces principes sont les suivants :

- La réforme est axée sur le développement de la compétence de la main-d'œuvre;
- La main-d'œuvre doit être compétente et suffisamment nombreuse pour répondre aux besoins des employeurs de la construction;
- La réforme doit s'assurer de regrouper, en un seul règlement, les trois règlements traitant de la gestion de main-d'œuvre, de la formation professionnelle et de la mobilité;
- Au besoin, des modifications seront apportées aux articles, aux modalités et aux processus de la réglementation actuelle.

Les travaux ont abouti à des consensus sur les règles d'accès à l'industrie qui priorisent une main-d'œuvre formée et résidant à proximité du lieu d'emploi. Ils comprennent également les règles qui protègent les acquis des salariés et permettent l'entrée de nouveaux travailleurs, afin de répondre à des besoins spécifiques et ponctuels.

Un document qui vulgarise l'entente convenue entre les partenaires syndicaux et patronaux du projet de réforme a été conçu et mis à la disposition de l'ensemble des associations syndicales et patronales.

Le démarrage du projet Système informatique de retraite (SIR)

Le projet Système informatique de retraite (SIR) vise à remplacer le système informatique qui administre le régime supplémentaire de rentes des employés de l'industrie de la construction par un autre qui répondra mieux à l'évolution des services rendus aux clientèles interne et externe, en plus de mieux s'intégrer aux nouvelles technologies.

À la suite de la réalisation de la phase I, qui consistait en une analyse d'opportunités, la direction a décidé de développer un système informatique entièrement personnalisé, basé sur une architecture ouverte, offrant des services web et s'intégrant à l'éventail d'applications et au parc technologique de la CCQ. L'entretien et l'évolution de ce nouveau système informatique seront assurés par le personnel de la Direction des ressources informatiques.

Le Conseil d'administration a approuvé en 2007 la réalisation de la phase II. La majeure partie de cette phase a été réalisée en 2008. Elle comprenait la planification détaillée du projet et la conception des appels d'offres pour la sélection des ressources externes. Afin d'obtenir des offres comparables, un cahier de charges précis a été préparé et fourni aux soumissionnaires. Cette phase a également permis d'élaborer le design détaillé de la solution retenue.

Les fonds de formation

L'industrie de la construction a été un précurseur en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre. Au fil du temps, les partenaires patronaux et syndicaux ont innové en créant des fonds qui allaient permettre d'assurer le développement continu de la main-d'œuvre active et de favoriser son employabilité, tout en assurant la compétitivité des entreprises.

Deux fonds de formation ont été créés par les dispositions des conventions collectives sectorielles de la construction. Chacun de ces fonds est constitué d'un comité de gestion auquel siègent des représentants des associations négociatrices des conventions collectives sectorielles :

- le *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*;
- le *Fonds de formation de l'industrie de la construction* (FFIC) pour les autres secteurs d'activité.

Il y a plus de dix ans, des ententes ont été conclues afin de préciser les rôles de la CCQ et ceux des comités de gestion des fonds. En octobre 2008, le Conseil d'administration a décidé que les comités de gestion des fonds ont désormais la responsabilité d'établir les sommes qui seront consacrées annuellement à la réalisation des activités de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Cette décision permettra d'actualiser, au cours des prochains mois, les bases du partenariat qui existe entre les comités de gestion et la CCQ.

La CCQ et les comités de gestion des fonds travailleront à ce que les balises qui guideront l'établissement des montants alloués assurent l'accès à des activités de perfectionnement au plus grand nombre de travailleurs possible, tout en veillant à la pérennité des fonds de formation.

La *Déclaration de valeurs*

En 2002, le gouvernement du Québec adoptait le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, précisant ainsi les normes énoncées dans la *Loi sur la fonction publique* en matière d'éthique et de déontologie, créant, de ce fait, un régime uniforme et identique pour tous les employés de la fonction publique québécoise. Le gouvernement déposait également à l'Assemblée nationale une *Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise* s'appliquant à l'ensemble de l'Administration publique.

Bien que la CCQ et son personnel ne soient pas soumis au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, le gouvernement a demandé que la CCQ se dote d'une *Déclaration de valeurs* et d'un *Code d'éthique et de déontologie* applicables à son personnel.

En 2008, le Conseil d'administration de la CCQ a ainsi adopté la *Déclaration de valeurs de la CCQ*, qui servira d'assise à l'élaboration du *Code d'éthique et de déontologie* et aux directives afférentes. La *Déclaration des valeurs de la CCQ* comporte l'obligation pour chaque employé de respecter des valeurs équivalentes à celles que l'on retrouve dans l'Administration publique en tenant compte, toutefois, des particularités propres à l'organisation. Elle prône six valeurs fondamentales : la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté, le respect, la concertation et la transparence.

L'amélioration des capacités de gouvernance

En vue d'améliorer la gouvernance de la CCQ, l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques a été mandaté pour évaluer les compétences des membres du Conseil d'administration de la CCQ. Ainsi, un plan de développement a été élaboré à partir des résultats d'un questionnaire qui a été rempli en avril 2008.

À l'automne, les résultats découlant de l'analyse des questionnaires remplis par les membres du Conseil d'administration ont été présentés. Bien que le constat général démontre une satisfaction globale positive, cette démarche met en évidence la volonté d'améliorer l'expertise des administrateurs dans certains domaines spécifiques.

En 2009, les membres seront consultés, afin d'établir les sujets et les modalités des formations qui leur seront offertes au cours de l'année.

RÉSULTATS DE NOS ENGAGEMENTS

Cette partie décrit les résultats obtenus au regard des objectifs du Plan stratégique de la CCQ pour 2006-2008. Ce plan triennal compte cinq orientations distinctes soit :

1. Favoriser dans l'industrie de la construction un environnement propice à la concurrence loyale et au respect des conditions de travail sur les chantiers de construction.
2. Offrir aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction des mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui permettent de concilier les besoins des employeurs – qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre compétente en quantité suffisante – à ceux des travailleurs qui visent une employabilité accrue.
3. Assurer la pérennité des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction.
4. Favoriser la compréhension du cadre législatif et réglementaire de l'industrie de la construction ainsi que son rayonnement.
5. Viser un niveau élevé de qualité, d'efficacité et d'efficience dans la prestation de services.

Ces orientations sont le résultat d'enjeux relatifs à l'environnement économique, politique et social, aux préoccupations de l'industrie et aux attentes de la clientèle.

Cette section fait également le point sur le respect des engagements inscrits dans la *Déclaration de service à la clientèle* de 2008 ainsi que sur les résultats découlant du traitement des plaintes. Elle se termine avec les résultats des mesures visant l'allégement administratif et réglementaire, ainsi que le plan d'action 2008 relatif aux personnes handicapées.

Planification stratégique 2006-2008 et résultats pour 2008 40

Résultats de deux sondages sur l'indice de notoriété 61

Déclaration de service à la clientèle 66

Traitement des plaintes 69

Allégement administratif et réglementaire ... 70

Plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées 70

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2006-2008 ET RÉSULTATS POUR 2008

ORIENTATION STRATÉGIQUE

1. Favoriser dans l'industrie un environnement propice à la concurrence loyale et au respect des conditions de travail sur les chantiers de construction

Depuis la création du comité paritaire, l'ancêtre de la CCQ, l'organisme s'est vu confier la responsabilité de veiller au respect des conditions de travail de la main-d'œuvre de l'industrie et, par le fait même, à une concurrence loyale entre les entreprises de construction.

En raison de ses caractéristiques, la construction demeure un secteur exposé au phénomène du travail au noir, à la réalisation de travaux effectués en dehors des règles, qu'il s'agisse de celles établies par la législation, la réglementation ou les conventions collectives sectorielles.

Les conséquences de ces comportements sont néfastes pour ce secteur et pour l'ensemble de la population québécoise : pertes d'emploi et de contrats pour les entreprises et pour la main-d'œuvre en règle, diminution de la qualité des travaux, aucune protection en cas de bris, érosion du régime fiscal et iniquité entre les citoyens.

Depuis plusieurs années, la CCQ ainsi que ses partenaires patronaux et syndicaux travaillent ensemble pour assurer un environnement qui soit propice à une concurrence loyale entre les entreprises et pour faire en sorte que le milieu de travail soit attrayant pour la main-d'œuvre qui désire y faire carrière et y demeurer. Depuis quatre ans, la CCQ coordonne le projet gouvernemental ACCES Construction, dont l'acronyme signifie Actions concertées pour contrer l'économie souterraine, avec le concours des organismes concernés par ce secteur : la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), Revenu Québec, le ministère des Finances, le ministère de la Justice ainsi que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Pour assurer l'atteinte de ses objectifs et contrer le fléau de façon efficace, la CCQ privilégie des interventions ciblées dans des secteurs les plus à risque, qu'il s'agisse d'inspecter les chantiers ou de vérifier les livres comptables. Elle cherche aussi à faciliter la vie de ceux qui respectent leurs obligations, notamment en utilisant des technologies de pointe.

Objectif stratégique

1.1 Accroître la déclaration des heures travaillées sur les chantiers de construction

RESSOURCES HUMAINES	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Augmenter de 5%, comparativement à 2007, le taux de détection des cas de non-détention d'un certificat de compétence ou d'une licence.	Variation du taux de détection.	Résultat non atteint avec une hausse de 1,13%.
Réaliser, dans le cadre d'ACCES Construction, un plan de communication visant les secteurs et les clientèles à risque.	État de réalisation du plan de communication.	Résultat atteint.
Augmenter de 10%, comparativement à 2007, le taux de repérage des cas de non-déclaration des heures travaillées et les cas d'interventions immédiates (approche interaction chantiers-livres).	Variation du taux de repérage.	Résultat non atteint avec un taux égal à celui de 2007.

Commentaires

Pour assurer une connaissance suffisante des chantiers et des employeurs non conformes, pour faire respecter les conditions de travail et pour réduire les situations d'heures non déclarées, la CCQ intervient sur trois axes :

1. la gestion de l'information en disposant des renseignements colligés dans un registre informatisé sur les chantiers, les contrats et les employeurs lui permettant de déterminer les situations à risque;
2. les interventions sur les chantiers, pour déceler les situations non conformes ou pour corriger une situation;
3. enfin, les interventions aux livres, pour s'assurer de la conformité des projets réalisés et pour détecter les écarts ou les subterfuges utilisés.

En matière d'inspection de chantier, nous avons détecté 10 719 infractions rattachées à des cas de non-détention d'un certificat de compétence ou de non-détention d'une licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ). Le taux de détection de ces infractions enregistre ainsi une hausse d'environ 1% en 2008 comparativement à une cible de 5%.

Ce résultat ne semble pas découler d'un ciblage inadéquat des interventions en fonction des risques de non-conformité. À titre indicatif, la rénovation commerciale, un secteur reconnu pour être le plus à risque de non-conformité, a représenté 26% des visites et 28% des infractions reliées à la non-détention d'un certificat de compétence ou d'une licence. Dans un même ordre d'idées, l'autoconstruction résidentielle a représenté 9% des visites et 8% des infractions.

Par ailleurs, en 2008, près de 5 000 situations d'heures potentiellement non déclarées ont été décelées sur les chantiers. Ainsi, le taux de détection des situations d'heures non déclarées est resté stable comparativement à l'année précédente. Mentionnons que nous poursuivons le développement et le déploiement de formations et d'outils, afin d'assurer une détection et une prise en charge efficace des situations d'heures non déclarées sur les chantiers du Québec.

Dans le cadre du projet ACCES Construction, nous nous associons à nos partenaires gouvernementaux pour mener des interventions conjointes sur les chantiers. En 2008, nous avons maintenu une présence active auprès des consommateurs et des personnes désireuses de réaliser un projet de construction, soit à des fins personnelles, soit à des fins professionnelles.

Durant l'année, nous avons atteint ces clientèles par le biais de huit événements, dont divers salons d'habitation tenus dans huit régions du Québec. De plus, nous avons participé à deux événements visant des groupes de donneurs d'ouvrage privés et publics pour leur rappeler leurs responsabilités et leur offrir notre soutien dans la conduite de leurs projets.

Objectif stratégique

1.2 Augmenter le degré de conformité sur les chantiers de construction

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Faciliter l'intégration des salariés travaillant à titre d'opérateur de pompe à béton et dans une sous-spécialité du métier de grutier.	État d'approbation du projet de règlement.	Résultat partiellement atteint – Le projet de réglementation relatif au métier d'opérateur de pompe à béton a été élaboré.
Réaliser un plan stratégique d'intervention auprès de certains donneurs d'ouvrage.	État de réalisation du plan stratégique.	Résultat atteint.
Tenir 15 rencontres formelles pré-chantier sur les chantiers d'importance avec les partenaires de l'industrie en vue de déterminer les conditions de travail (assujettissement, conventions collectives, métier) avant le début des travaux.	Nombre de rencontres formelles.	Résultat partiellement atteint avec la tenue de 14 rencontres formelles.
Faciliter la prévention et la résolution des mésententes et des conflits d'importance par le recours à la conciliation et aux mécanismes prévus dans les conventions collectives.	Nombre d'interventions dans le cadre des mésententes et des conflits d'importance.	23 interventions réalisées dans le cadre de mésententes et de conflits d'importance.

Commentaires

L'intégration des travaux relatifs à l'opération des pompes à béton

Les travaux visant l'intégration de l'activité des pompes à béton dans l'industrie de la construction ont été achevés en 2008. Du 1er mai 2007 au 26 août 2008, 133 entreprises et 356 salariés concernés par les activités relatives aux travaux de pompage à béton ont accédé à l'industrie de la construction. Le projet de règlement afférent a été élaboré et sera soumis au gouvernement en 2009.

La prévention des cas de non-conformité

Afin de prévenir, à la source, le travail au noir sur les chantiers de construction du Québec, la CCQ s'est dotée de trois plans stratégiques d'intervention auprès de certains donneurs d'ouvrage.

Un premier plan stratégique a été dressé dans le cadre du projet ACCES Construction, un comité regroupant divers organismes et ministères touchés par le travail au noir dans l'industrie de la construction. Ce plan vise à assurer la conformité des contrats qui seront exécutés sur les chantiers du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) et du Centre universitaire de santé McGill (CUSM), deux projets qui coûteront plus 3,5 milliards de dollars. Une rencontre a été tenue avec le directeur exécutif de ces projets et son équipe, afin d'obtenir leur collaboration, d'améliorer nos connaissances des travaux qui seront exécutés et d'amorcer les discussions en vue de la mise en œuvre d'une clause préventive attestant la conformité des travaux (certificat de compétence, licence RBQ, déclaration des heures). Le déploiement de ce plan stratégique se poursuivra en 2009.

Toujours dans le cadre d'ACCES Construction, un second plan d'intervention concertées a été élaboré et déployé auprès de la Corporation d'hébergement du Québec (CHQ), donneur d'ouvrage dans le domaine de la santé, afin d'assurer le respect des lois et des règlements (certificat de compétence, licence RBQ, déclaration des heures). Ce plan vise également à sensibiliser et à responsabiliser la CHQ à la problématique du travail au noir ainsi qu'à l'importance de collaborer avec les organismes d'enquête. Des rencontres avec la CHQ et des visites conjointes de chantier ont été effectuées en ce sens.

Enfin, depuis quelques années, nous nous sommes munis d'un autre plan stratégique d'intervention destiné aux donneurs d'ouvrage du réseau de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités). Celui-ci vise à améliorer la détection, la prise en charge et la régularisation des situations d'heures non déclarées par la mise en place de mécanismes

de collaboration dans l'ensemble du réseau scolaire. Ainsi, 93% des organismes visés par le plan d'intervention collaborent avec la CCQ en déclarant les contrats qu'ils octroient. Les résultats du déploiement du plan d'intervention ont permis de réduire la proportion des chantiers sur lesquels des situations de non-conformité sont détectées, telles la non-détention d'un certificat de compétence ou d'une licence de la RBQ ou des heures travaillées non déclarées.

La prévention et la résolution des différends

En matière de prévention et de résolution des différends avant et pendant les travaux, nous avons mis en place un plan stratégique d'intervention destiné aux donneurs d'ouvrage responsables de chantiers d'importance. Ce plan vise à ce que les conditions de travail, les travaux assujettis à la Loi, les modalités et les autres conditions applicables à certains métiers soient déterminés et respectés avant le début des travaux. En 2008, 14 chantiers d'importance ont fait l'objet de rencontres formelles pré-chantier, soit près de 93% de la cible fixée à 15.

Enfin, afin de faciliter la prévention et la résolution de mésententes ou de conflits d'importance qui peuvent survenir et avoir un impact important sur un projet de construction, nous intervenons auprès de toute partie intéressée en recourant aux principes de la conciliation et aux mécanismes prévus par les conventions collectives, afin de résoudre les différends à la satisfaction de tous. En 2008, nous avons ainsi effectué 23 interventions proactives.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

2. **Offrir aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie de la construction des mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui permettent de concilier les besoins des employeurs – qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre compétente en quantité suffisante – à ceux des travailleurs – qui visent une employabilité accrue**

L'accès à une main-d'œuvre compétente suffisamment nombreuse et son maintien dans l'industrie sont certainement des défis que doivent relever tous les secteurs économiques. Le défi est de taille pour un secteur comme celui de la construction. Ce secteur est dépendant des fluctuations économiques et saisonnières, sa main-d'œuvre n'a pas de lien d'emploi permanent avec un employeur, tandis que les donneurs d'ouvrage ont des besoins et des exigences variés. En dépit de ces contraintes, les entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre de qualité, au moment où elles en ont besoin, pour réaliser leurs contrats, tandis que la main-d'œuvre veut avoir accès à des emplois durables et stimulants pour gagner sa vie.

Nous croyons que l'industrie de la construction s'est donné, au cours des dernières années, des outils qui ont fait leur preuve pour satisfaire les besoins de main-d'œuvre, que ce soit au regard de la gestion de la main-d'oeuvre, de la formation de la relève ou du développement des compétences de la main-d'œuvre active.

Objectif stratégique

2.1 Favoriser le développement et le maintien des compétences de la main-d'œuvre active dans l'industrie

Aujourd'hui, la formation des nouveaux apprentis et le développement des compétences de la main-d'œuvre active font partie de la culture de l'industrie de la construction québécoise. Ils permettent de relever les défis de la compétitivité, du vieillissement de la population, de l'innovation et du développement durable.

Chacun des métiers et des occupations exigeant une qualification particulière dispose d'un programme de formation offert au Québec. La construction est le seul secteur économique dont toutes les entreprises contribuent, sans égard à leur taille ou à leur masse salariale, à un fonds de formation destiné au perfectionnement de la main-d'œuvre.

Par le biais de ses deux fonds de formation, l'industrie a investi dans des équipements de pointe et dans la réalisation d'activités de perfectionnement. En 2007-2008, plus de 19 000 personnes ont suivi une activité de perfectionnement et presque autant ont reçu des remboursements pour leurs frais de transport et d'hébergement.

Objectif stratégique

2.1 Favoriser le développement et le maintien des compétences de la main-d'œuvre active dans l'industrie

Aujourd'hui, la formation des nouveaux apprentis et le développement des compétences de la main-d'œuvre active font partie de la culture de l'industrie de la construction québécoise pour relever les défis de la compétitivité, du vieillissement de la population, de l'innovation et du développement durable.

Si chacun des métiers et des occupations exigeant une qualification particulière dispose d'un programme de formation offert au Québec, la construction est le seul secteur économique où, par convention collective, toutes les entreprises, sans tenir compte de leur taille et de leur masse salariale, contribuent à un fonds de formation destiné au perfectionnement de la main-d'œuvre. Ainsi, par le biais de ses deux fonds de formation, l'industrie investit dans des équipements de pointe et dans la réalisation d'activités de perfectionnement. En 2007-2008, plus de 19 000 personnes ont suivi une activité de perfectionnement et presque autant ont reçu des remboursements pour leurs frais de transport et d'hébergement.

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Créer des spécialités pour le métier de charpentier-menuisier (poseur de fondations, parqueteur-sableur et coffreur de béton).	État d'adoption du projet de règlement.	Résultat partiellement atteint – Le projet de règlement a été élaboré.
Modifier le régime d'apprentissage des grutiers (2 000 heures à 4 000 heures) et créer la spécialité d'opérateur de pompe à béton avec mât de distribution pour le métier de grutier.	État d'adoption du projet de règlement.	Résultat partiellement atteint – Le projet de règlement a été élaboré.
Soutenir et créer des occasions visant à reconnaître la compétence et le savoir-faire de la main-d'œuvre et des entreprises qui souscrivent à la formation et au perfectionnement.	Nombre de participants.	Résultat atteint avec une campagne touchant 14 centres de formation et 1 500 participants.
Assurer d'au moins 40 % la participation de la clientèle apprentie tenue de se perfectionner.	Taux de participation.	Résultat atteint avec 52 %.
Hausser de 3 % la participation des titulaires d'un certificat de compétence compagnon aux activités de formation offertes par la CCQ.	Variation des taux de participation.	Résultat atteint avec 4 % (48,90 % de participations contre 44,90 % en 2007).
Hausser de 10 % le taux de représentativité des titulaires d'un certificat de compétence occupation aux activités de formation.	Variation des taux de représentativité.	Résultat non atteint avec une baisse 0,5 % (15 % de titulaires contre 15,5 % en 2007).
Hausser de 10 % la présence de la main-d'œuvre aux activités organisées dans le cadre de la formation aux entreprises.	Variation du taux de présence.	Résultat atteint avec une augmentation de 50 %.
Remettre des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport relativement à l'attribution de la carte des enseignements fondés sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie de la construction et le développement économique régional.	Nombre d'avis émis.	Résultat atteint – 16 avis émis.
Réaliser des diagnostics sur les besoins en main-d'œuvre pour toutes les régions du Québec.	État de réalisation des diagnostics.	Résultat partiellement atteint.
Maintenir la participation de la CCQ à des activités visant les jeunes et les adultes dans les programmes d'études secondaires ou en décision de choix de carrière, ainsi que celle des professionnels de l'éducation et de l'emploi.	État de participation aux activités.	Résultat atteint.

Commentaires

Deux nouvelles spécialités

La création de deux spécialités, soit celles de coffrage et de poseur de pilotis, reliées au métier de charpentier-menuisier permettra de mieux répondre aux besoins de l'industrie en proposant des examens de qualification plus adaptés aux tâches des travailleurs de ces domaines. En effet, comme les travailleurs exerçant ces activités ne font qu'une partie des tâches du métier de charpentier-menuisier, ils ne peuvent évidemment pas acquérir l'ensemble des compétences de ce métier, ce qui compromet leur chance de réussite aux examens de qualification. Les projets de règlements afférents à l'introduction de ces nouvelles spécialités ont été élaborés et seront soumis au gouvernement pour approbation en 2009.

Quant à la nouvelle spécialité d'opérateur de pompe à béton munie d'un mât de distribution du métier de grutier, elle englobe tous les travailleurs qui exercent des travaux de bétonnage et qui manœuvrent, à cette fin, un camion-pompe muni d'un mât. Le projet de règlement relatif à cette nouvelle spécialité a également été élaboré et sera soumis au gouvernement pour approbation en 2009.

La formation et le perfectionnement

Dans l'industrie de la construction, un apprenti qui accède aux chantiers de construction sans avoir de diplôme d'études secondaires du métier qu'il exerce a l'obligation de suivre une formation afin de pouvoir renouveler son certificat de compétence apprenti. Durant l'année scolaire 2007-2008, 52% des apprentis en obligation de formation ont participé à une activité de formation organisée par la CCQ.

Depuis plusieurs années, nous offrons des activités de perfectionnement destinées à la main-d'œuvre active, à l'école et en entreprise. Si la participation des apprentis à ces activités a déjà atteint un niveau appréciable, des efforts sont consentis pour promouvoir le perfectionnement des compagnons et des personnes exerçant une occupation. Du côté des compagnons, la cible d'augmentation de 3% a été surpassée avec une augmentation de près de 4% pour l'année scolaire 2007-2008 comparativement à 2006-2007. Pour celle des personnes exerçant une occupation, toutefois, le niveau de représentativité est demeuré stable (15% en 2008 contre 15,5% en 2007).

Globalement, en 2008, la participation aux activités de perfectionnement organisées dans le cadre de la formation aux entreprises a augmenté de 50% comparativement à 2007, soit bien au-dessus de la cible fixée à 10%.

De plus, chaque année, nous souscrivons à la Semaine québécoise des adultes en formation, conjointement avec nos partenaires, soit le Fonds de formation de l'industrie de la construction et le Plan de formation du secteur résidentiel. Quelque 250 autres organisations partout au Québec ont participé à cette semaine thématique, tenue simultanément dans 90 pays. Le gouvernement du Québec a d'ailleurs intégré cet événement à sa politique d'éducation et de formation continue des adultes.

Sous le thème *On gagne à se perfectionner*, 14 centres de formation ont été invités à cibler des travailleurs et des formateurs ayant démontré leur passion et leur dépassement au regard du perfectionnement de la main-d'œuvre, à partir de critères définis par les trois organisations. Les centres de formation disposaient de tout le soutien logistique, promotionnel et financier leur permettant d'organiser cette activité, dans le cadre d'un 5 à 7, auquel étudiants, travailleurs, professeurs, administrateurs et entrepreneurs ont participé. Le gagnant dans chacune des deux catégories a reçu un trophée à l'effigie du thème ainsi qu'une bourse de 250 $. En 2008, il y a eu 28 gagnants parmi les quelque 1 500 personnes participantes.

L'estimation des besoins en main-d'œuvre

Pour satisfaire aux besoins de l'industrie en matière de main-d'œuvre diplômée, nous émettons annuellement des avis au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport relativement à l'attribution de la carte des enseignements. En 2008, 16 avis ont été émis. Ces derniers concernent des demandes d'appui de la part de commissions scolaires

afin d'obtenir une autorisation provisoire ou permanente d'enseigner un programme d'études professionnelles reconnu pour l'un des métiers de la construction.

Par ailleurs, des diagnostics ont été réalisés pour estimer les besoins en main-d'œuvre de toutes les régions du Québec. Les résultats seront officiellement publiés en 2009 auprès de certains partenaires, notamment les écoles professionnelles, les conseillers en orientation scolaire et le personnel d'Emploi-Québec.

La participation aux activités visant les jeunes, les adultes et les professionnels de l'éducation et de l'emploi

En 2008, nous avons maintenu, comparativement à 2007, notre taux de participation aux salons de l'éducation et de l'emploi, aux événements réunissant les conseillers pédagogiques et scolaires de même que dans les écoles secondaires et d'éducation des adultes.

Notre participation à ces activités vise à présenter les perspectives d'emploi offertes aux personnes diplômées dans les programmes des métiers et des occupations de l'industrie de la construction. Des étudiants sont recrutés pour faire la démonstration de leur futur métier ou de leur future occupation auprès des jeunes et pour échanger avec eux.

Objectif stratégique

2.2 Améliorer la rapidité et la qualité des références de main-d'œuvre

Considérant ses responsabilités liées à la gestion de la main-d'œuvre, la CCQ a le souci constant de veiller à la définition et à l'élaboration d'outils adéquats et efficaces pour assurer aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre suffisamment nombreuse. À cet effet, elle observe et étudie les mouvements de main-d'œuvre dans chaque région du Québec.

L'une des obligations qui incombent aux employeurs est la déclaration de leurs embauches de main-d'œuvre de même que de leurs mises à pied. La CCQ compte sur la collaboration des employeurs pour lui signaler ces mouvements de main-d'œuvre et prend différentes autres mesures pour assurer le portrait le plus fidèle possible de la main-d'œuvre disponible. Ces données lui permettent également de déterminer s'il y a suffisamment de travailleurs apprentis disponibles ou de personnes exerçant une occupation dans une région donnée ou si, au contraire, une pénurie de main-d'œuvre existe. De plus, la CCQ doit être en mesure de référer aux employeurs qui lui en font la demande les travailleurs disponibles correspondant à leurs besoins.

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Réduire le nombre d'employeurs n'ayant pas déclaré leurs embauches et leurs mises à pied.	- Variation du nombre d'avis d'embauche et de mises à pied.	Résultat atteint avec une diminution de 7 % du nombre d'avis transmis.
Améliorer la qualité de la base de données servant spécifiquement à la référence de la main-d'œuvre, en y incluant notamment des renseignements sur les profils de formation.	- Nombre de centres de formation ayant transmis l'information sur les cohortes de diplômés. - État de développement d'un outil de transmission de l'information entre les centres et la CCQ.	Résultat non atteint – Les premiers travaux débuteront en 2009.

Commentaires

Nous transmettons des avis aux employeurs qui ne déclarent pas l'embauche de leur salarié afin de leur rappeler cette obligation. Une réduction des avis transmis indique, à cet égard, un meilleur taux de conformité des employeurs et contribue *de facto* à nous fournir une meilleure fiabilité des données concernant les états des bassins de main-d'œuvre par métier et par région.

L'objectif de réduire le nombre d'avis transmis a été atteint : en 2008, 3775 avis ont été envoyés par courrier aux employeurs concernés, ce qui représente 7 % de moins que l'année précédente.

Objectif stratégique

2.3 Soutenir et conseiller l'industrie dans la recherche de solutions aux problématiques de gestion de la main-d'œuvre et du régime d'apprentissage

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Proposer une réforme concertée du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre.	État d'avancement de la refonte concertée du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre.	Résultat partiellement atteint – Les grands principes directeurs ont été établis.
Concevoir un matériel devant alimenter la réflexion et soutenir les partenaires pour les consultations dans leurs réseaux respectifs.	État de préparation d'un outil de consultation à l'intention des partenaires.	Résultat atteint.
Mettre en place un processus administratif visant à faciliter l'accès à l'industrie pour le peuple inuit.	État d'avancement de la mise en place du processus administratif.	Résultat atteint – Des mesures accommodantes sont en place.
Mettre en place un processus administratif visant à faciliter l'accès à l'industrie pour la nation crie.		Résultat atteint – Le processus administratif est en place.

Commentaires

La réforme concertée du régime de gestion de la main-d'œuvre et de l'apprentissage

Pour assurer une réglementation répondant aux besoins actuels et futurs de l'industrie, nous menons, depuis une dizaine d'années, un travail conjoint avec les associations patronales et syndicales pour réviser le régime de gestion de la main-d'œuvre ainsi que celui de l'apprentissage.

En 2008, 14 rencontres ont été tenues dans le cadre des travaux de refonte de ce régime. Les travaux visant l'établissement des grands principes directeurs de cette refonte ont par ailleurs été achevés (voir section *Faits saillants*).

Divers documents ont été conçus pour alimenter les séances de travail du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), dont un document synthèse. Ce dernier a servi à la préparation d'un document de vulgarisation de l'entente entre les partenaires syndicaux et patronaux du projet de réforme. Ce document a été mis à la disposition de l'ensemble des associations à la mi-juillet.

Les mesures particulières pour faciliter l'accès de la nation crie et du peuple inuit à l'industrie

Nous avons mis en place des mesures administratives particulières, afin de faciliter l'accès et l'intégration des travailleurs inuits à l'industrie de la construction, en privilégiant la formation professionnelle comme mode de qualification.

Rappelons que, depuis une vingtaine d'années, les employeurs qui désiraient embaucher des salariés inuits recevaient des numéros d'embauche qui leur permettaient ainsi d'inscrire ces salariés sur leurs rapports mensuels. Toutefois, ces travailleurs ne pouvaient bénéficier des services et des avantages sociaux qu'offrent les régimes de l'industrie de la construction, notamment ceux du Fonds de formation. On estime que le nombre de salariés inuits actifs sur une base annuelle se situerait entre 70 et 100 travailleurs.

Désormais, avec les nouvelles mesures administratives, en plus du numéro d'embauche, un certificat de compétence est délivré au travailleur qui a suivi le cours de santé et de sécurité en construction et qui présente une garantie d'emploi de 150 heures. Ces mesures prévoient également, pour ceux qui sont non diplômés ou qui ne possèdent pas les préalables scolaires, des activités de formation obligatoires.

Enfin, ces mesures administratives suivent le même principe que celles mises en place pour les Cris du territoire de la Baie-James. En 2008, une tournée d'information auprès de diverses communautés cries a été réalisée pour susciter leur adhésion aux mesures favorisant leur intégration à l'industrie de la construction.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

3. **Assurer la pérennité des régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction**

Un volet majeur du programme de protection des travailleurs repose sur un régime d'avantages sociaux complet et, dans bien des cas, innovateur. Dans une industrie où la majorité des entreprises compte moins de cinq salariés et que ces derniers doivent se déplacer d'un chantier à un autre, changer d'employeur et de région pour se rendre sur les lieux où doit se réaliser le projet de construction, les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction constituent un filet social important pour la main-d'œuvre et leur famille.

Ces régimes privés, entièrement financés par les employeurs et par les personnes exerçant une occupation ou un métier, existent depuis 1963 et totalisent des milliards de dollars. Ils ont une portée universelle permettant aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Leur solvabilité de même que leur pérennité sont capitales pour les centaines de milliers de personnes qui en sont les bénéficiaires.

Si les taux des cotisations salariales et patronales sont convenus dans le cadre de la négociation des conventions collectives, le développement des régimes et des programmes afférents est réalisé en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales; leur administration est confiée à la CCQ.

Objectif stratégique

3.1 Soutenir et orienter les modifications réglementaires contribuant au contrôle des coûts des régimes d'assurance

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Produire et mettre en œuvre un plan quinquennal 2008-2013, visant notamment la réduction des frais médicaux et des coûts liés à la consommation de médicaments, en y joignant un plan de communication.	État de production et de mise en œuvre d'un plan quinquennal 2008-2013	Résultat non atteint – Reporté à 2009.
Réaliser l'étape de l'évaluation des besoins du projet SIR (Système informatique de retraite).	État d'évaluation des besoins ou d'adoption par le Conseil d'administration de l'évaluation des besoins.	Résultat atteint.

Commentaires

La CCQ demeure vigilante pour maintenir la solvabilité des régimes d'assurance de l'industrie de la construction. En 2009, des mesures visant la réduction des frais médicaux et des coûts liés à la consommation de médicament contribueront à une utilisation plus juste des programmes d'assurance.

L'objectif du projet SIR (Système informatique de retraite) est de remplacer le système informatique d'administration du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec par un système répondant mieux à l'évolution des besoins de la clientèle interne et externe et s'intégrant mieux aux nouvelles technologies.

Les objectifs de la phase II de ce projet ont été atteints. Ils visaient la planification détaillée du projet et la conception des appels d'offres pour la sélection des ressources externes. Nous avons également réalisé le design détaillé de la solution retenue. Il s'agit d'un projet nécessitant des investissements financiers importants et qui permettra de mieux servir et conseiller notre clientèle.

Objectif stratégique

3.2 Recommander des politiques de placement des fonds adaptées au niveau de risque acceptable par l'industrie

La CCQ est l'administratrice du Régime de retraite des employés de l'industrie de la construction et la gestion des fonds du régime est confiée à la Caisse de dépôt et placement du Québec. C'est la CCQ qui détermine la politique de placement de ces fonds, laquelle est recommandée par un comité paritaire qu'elle a créé il y a une dizaine d'années. Le régime de retraite de l'industrie est le 4e fonds en importance de la Caisse de placement et dépôt du Québec (CDPQ), avec près de 10 milliards de dollars. Cette dernière évalue régulièrement le niveau de risque de ses politiques et le diffuse à ses déposants.

En 2008, la CCQ a adopté une nouvelle politique de placement des fonds placés sous sa responsabilité.

Objectif stratégique

3.3 Faire reconnaître à la Régie des rentes du québec les particularités du régime de l'industrie

En 1998, le gouvernement adoptait un décret visant à soustraire le Régime supplémentaire des rentes des employés de l'industrie de la construction à l'application de certaines dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* à laquelle le régime est assujetti, de même qu'à lui imposer des normes mieux adaptées à ses particularités.

Nous sommes en attente de la position de la Régie des rentes du Québec (RRQ) afin de convenir d'un encadrement légal approprié pour le régime quant à l'analyse de solvabilité prévue par la Loi.

Objectif stratégique

3.4 Assurer un suivi constant et rigoureux de la solvabilité des régimes d'assurance et de retraite

Chaque année, la CCQ procède à l'examen des résultats des évaluations actuarielles. Les actions qui peuvent ou qui doivent être entreprises font l'objet de mécanismes déjà convenus par les parties syndicales et patronales.

Dans le cas des régimes d'assurance, le mécanisme automatique de régulation prévu par le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* peut s'appliquer lorsque les résultats sont défavorables; dans le cas contraire, c'est le mécanisme d'utilisation des surplus prévu par les dernières conventions collectives qui s'applique. Dans le cas du régime de retraite, ce règlement prévoit toutes les mesures à prendre concernant l'utilisation des gains ou le renflouement d'un déficit additionnel.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

4. Favoriser la compréhension du cadre législatif et réglementaire de l'industrie de la construction ainsi que son rayonnement

Jugée comme étant fortement réglementée, l'industrie de la construction est l'objet de mythes de toutes sortes, de préjugés et de pressions exercées par différents groupes de revendication pour la déréglementer en tout ou en partie. La réglementation et, en particulier, la législation visant l'industrie ont généralement mauvaise presse et sont perçues comme des freins à la compétitivité et à la croissance économique. Pourtant, depuis le début de la décennie, la construction a été un secteur moteur en matière de création d'emplois au Québec et a accueilli entre 12 000 et 15 000 nouveaux travailleurs chaque année.

Plusieurs mesures sont mises en place depuis sept ans pour mieux faire connaître ce secteur et en changer les perceptions parce que, d'une part, on la connaît mal ou peu et, d'autre part, parce que plusieurs ignorent les bénéfices qui découlent du cadre actuel de l'industrie, non seulement pour ce secteur, mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise.

Objectif stratégique

4.1 Améliorer la notoriété de l'industrie et de son cadre législatif

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Réalisation de sondages auprès des travailleurs et des employeurs, pour mesurer l'évolution de leurs perceptions de l'industrie et de la CCQ, avant la fin de l'année.	Évolution de la notoriété de l'industrie et de la CCQ depuis 2001.	Résultat atteint.
Concevoir et réaliser un plan de communication spécifique à la région de l'Outaouais.	État de conception et de réalisation du plan de communication.	Résultat atteint.
Préparer une trousse d'information pour les gestionnaires et les partenaires de l'industrie concernant les chantiers de construction impliquant des communautés autochtones.	État de préparation de la trousse.	Résultat partiellement atteint.
Tenir des rencontres de concertation sur les affaires autochtones.	Nombre de rencontres tenues.	Deux rencontres tenues.

Commentaires

Sondage sur la notoriété de l'industrie de la construction et de la CCQ

Les résultats du sondage mesurant l'évolution de la notoriété de l'industrie de la construction et de la CCQ sont présentés dans la section suivante.

Campagne de promotion en Outaouais

En 2007, il a été convenu que des efforts particuliers devaient être consentis en Outaouais pour changer l'image de l'industrie de la construction et recruter de nouveaux talents, compte tenu de la croissance économique prévue au cours des prochaines années. À cet effet, le gouvernement du Québec a annoncé, conjointement avec la CCQ, la mise en place d'un projet-pilote comprenant 26 mesures pour soutenir le recrutement de la main-d'œuvre, dont la tenue d'une campagne de promotion.

Amorcée en juin, cette campagne a été réalisée conjointement avec nos partenaires patronaux et syndicaux. Nous avons pu atteindre une grande partie de la clientèle des 18-35 ans de cette région en utilisant divers canaux de communication (cinéma, autobus, radio, affiches, Internet, etc.).

Au 31 décembre 2008, on constatait une augmentation importante du nombre de demandeurs inscrits aux nouvelles démarches proposées par le projet-pilote. Des quelque 1 200 demandes traitées depuis novembre 2007, près de 80% se sont traduites par la délivrance d'un certificat de compétence, permettant ainsi à leurs titulaires d'occuper un emploi sur les chantiers québécois.

Trousse d'information sur les communautés autochtones

L'un des objectifs de cette trousse est de diffuser des renseignements et des conseils pratiques à tous les partenaires de l'industrie, autochtones et non-autochtones, qui sont en relations directe ou indirecte avec des communautés autochtones concernées par un projet de chantier de construction au Québec. Pour sa préparation, un sous-comité de la Table de concertation sur les affaires autochtones (TCAA) a été créé pour donner suite à une demande de la TCAA en juin 2008. Le sous-comité s'est rencontré à quatre reprises en 2008.

Objectif stratégique

4.2 Informer le gouvernement des impacts de ses orientations et de ses décisions sur l'industrie de la construction et assurer un suivi adéquat aux demandes formelles

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Négocier des arrangements de reconnaissance mutuelle des compétences découlant de la mise en œuvre de l'entente France-Québec.	Nombre d'arrangements mutuels de reconnaissance négociés.	Résultat atteint – neuf métiers négociés.
Participer à la mise en œuvre du chapitre 7 de l'ACI.	Rencontres tenues avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA).	Résultat atteint – Participations aux travaux du groupe coordonnateur québécois portant sur la qualification des métiers et aux travaux du CCDA.
Maintenir des discussions avec les grands donneurs d'ouvrage publics afin que la CCQ soit informée des ententes prévoyant des emplois pour les Autochtones sur les chantiers de construction (état d'avancement des ententes) et qu'elle puisse y réagir au préalable.	Nombre de grands donneurs d'ouvrages rencontrés.	Au moins six grands donneurs d'ouvrages rencontrés.
Créer le centre virtuel de formation des Autochtones.	État d'avancement du projet.	Résultat partiellement atteint.

Commentaires

L'entente-cadre France-Québec

La démarche visant à conclure une entente entre la France et le Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles fait suite au lancement, au début de 2008, de l'initiative gouvernementale de création d'un *Nouvel espace économique*. Elle vise, entre la France et le Québec, à :

- lever les obstacles à l'attraction de travailleurs exerçant une profession ou un métier réglementé;
- faciliter et à accélérer la reconnaissance des qualifications professionnelles;
- pallier les pénuries de main-d'œuvre et à répondre plus efficacement aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Dès l'annonce de cette initiative, nous avons amorcé les négociations avec les partenaires syndicaux et patronaux de même qu'avec la partie française. Celles-ci ont abouti, en octobre 2008, à l'engagement conjoint de signer, d'ici le 30 avril 2009, des arrangements de reconnaissance mutuelle des compétences pour neuf métiers.

Le chapitre 7 de l'*Accord sur le commerce intérieur* (ACI)

Dans le cadre de la mise en œuvre du chapitre 7 de l'ACI qui vise l'élimination ou la réduction des mesures qui limitent la mobilité interprovinciale, nous devons notamment nous assurer que les travailleurs accrédités du Québec, soit les détenteurs de certificat de compétence compagnon, soient reconnus dans tout le pays et que, réciproquement, les travailleurs d'autres provinces que nous accueillons respectent les exigences fixées par cet accord.

En 2008, nous avons ainsi participé aux travaux du groupe coordonnateur québécois portant sur la qualification des métiers et à ceux du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Nous avons par ailleurs entrepris les modifications réglementaires nécessaires en vue de nous conformer à l'ACI dès sa date de mise en œuvre, soit le 1er avril 2009. Ces modifications visent, par exemple, à permettre la délivrance du certificat de compétence aux travailleurs accrédités d'autres provinces dont l'occupation ou le métier est apparié à l'une ou l'un des nôtres. De même, nous nous sommes assurés que les détenteurs d'un certificat de

compétence du Québec voient, dès avril 2009, leurs compétences reconnues dans les autres provinces canadiennes.

Les emplois pour les Autochtones sur les chantiers de construction

Nous avons maintenu les discussions avec les grands donneurs d'ouvrage publics afin d'être informés rapidement de la conclusion d'ententes prévoyant des emplois pour les Autochtones sur les chantiers de construction.

En 2008, nous avons rencontré plusieurs grands donneurs d'ouvrage publics, notamment Hydro-Québec, le ministère des Transports du Québec ainsi que les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée.

Le Centre de formation professionnelle pour les Autochtones dans les métiers de la construction et des secteurs connexes (CFPAMC)

La création du CFPAMC est une réponse au besoin de former et de qualifier des Autochtones en vue de les intégrer à l'industrie de la construction.

Afin d'avoir accès aux fonds nécessaires à la création du CFPAMC, notamment ceux du programme fédéral Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA), nous avons créé, en septembre 2008, en collaboration avec le Council of Kahnawake et la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le Consortium pour la formation des Autochtones en construction au Québec.

Nous avons également soutenu la préparation de l'ébauche de l'entente de gestion du CFPAMC impliquant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, la Commission scolaire de Montréal, le Consortium pour la formation des Autochtones en construction au Québec et la CCQ. Enfin, nous avons planifié un plan de formation pour les Innus de la Côte-Nord.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

5. Viser un niveau élevé de qualité et d'efficacité dans la prestation des services

La CCQ est une organisation offrant des services intégrés sous une seule structure de service à la clientèle. Elle gère ses services à la clientèle de façon à minimiser le nombre de démarches ou d'intervenants requis pour l'obtention d'un service, tout en essayant de garantir une qualité de réponse élevée.

Les attentes de service de ses clientèles et de ses partenaires, la recherche d'efficience et d'efficacité de notre organisation, ainsi que les attentes gouvernementales sont au cœur même des mesures mises en place par la CCQ au cours des dernières années.

Notre organisation est engagée dans une démarche soutenue d'amélioration de ses services et de la satisfaction des clients depuis plusieurs années. Tout en assurant une vigie constante sur les bonnes pratiques à privilégier et les nouvelles technologies pouvant permettre d'ajouter à l'accessibilité et à la qualité des services à rendre, la CCQ mise sur la formation de ses ressources, l'allègement administratif et la simplification de ses processus d'affaires, l'utilisation des nouvelles technologies ainsi que sur une culture d'organisation axée sur le client et la mesure.

Objectif stratégique

5.1 Miser sur les nouvelles technologies pour la prestation des services actuels et des services futurs

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Favoriser les avenues additionnelles d'échanges d'information électronique avec diverses instances gouvernementales.	Nombre d'outils additionnels d'échanges d'information électronique avec diverses instances gouvernementales.	Résultat atteint – Le protocole d'échange d'information avec Revenu Québec a été bonifié pour accroître de 100 à 200 le nombre d'utilisateurs.
Poursuivre le projet de dépôt direct aux travailleurs.	État de réalisation du modèle d'affaires du projet de dépôt direct aux travailleurs.	En cours de réalisation.
Réalisation de la phase 2 – ajout de la fonction de rédaction des rapports d'inspection.	État d'avancement du projet d'inspection de chantier informatisée (ICI).	En cours de réalisation.
Préparer une planification des investissements technologiques 2008-2011.	État d'avancement de la planification des investissements technologiques 2008-2011.	Résultat atteint.

Commentaires

Les échanges d'information avec les instances gouvernementales

Nous favorisons les échanges d'information électronique avec différentes instances gouvernementales afin de rendre plus efficaces nos interventions respectives. En 2008, une entente bonifiée a ainsi été conclue avec Revenu Québec. Par le biais d'un lien téléinformatique, celle-ci permet à Revenu Québec d'accéder à une multitude de renseignements que nous détenons relativement à l'activité de construction de la province. Le nombre de terminaux donnant accès à certaines de nos bases de données est passé de 100 à 200. Ces terminaux sont consultés sur une base régulière par les ressources de Revenu Québec. À noter que d'autres protocoles d'échange d'information ont déjà été conclus avec l'Agence du revenu du Canada de même qu'avec la Régie du bâtiment du Québec.

Le projet de dépôt direct

En ce qui concerne la réalisation du modèle d'affaires du projet de dépôt direct aux travailleurs, en 2008, les efforts de développement ont porté sur l'accès en ligne aux bordereaux de cotisations syndicales. Par conséquent, en 2009, tous les locaux et toutes les associations syndicales auront la possibilité de télécharger leurs bordereaux mensuels. Subséquemment, nous développerons le second module de ce projet, soit la gestion des comptes bancaires.

Le projet d'Inspection de chantier informatisée

Le projet d'Inspection de chantier informatisée (ICI) vise à améliorer l'efficience et l'efficacité des activités d'inspection de chantier. Il consiste à équiper l'ensemble de nos inspecteurs d'un outil technologique portable leur permettant d'avoir accès, où qu'ils soient, à une multitude de renseignements sur la main-d'œuvre, les employeurs, les chantiers et les contrats ayant cours au Québec et de rédiger des rapports. Ces données étant mises à jour sur une base quotidienne, l'outil permet une détection et une prise en charge rapides et efficaces des situations non conformes et ajoute à l'effet dissuasif recherché sur les contrevenants.

La première phase du projet a été achevée en 2007 et permet désormais aux inspecteurs de consulter, sur le terrain, les renseignements relatifs aux chantiers. La seconde phase, qui a connu un bon développement en 2008, rendra possible la rédaction des rapports d'inspection à partir de l'outil et réduira le temps consacré à cette tâche en automatisant, entre autres, certains processus.

La planification des investissements technologiques 2008-2011

L'élaboration d'un plan d'investissement technologique est un exercice récurrent qui nous permet, entre autres, de prévoir, pour une période donnée, les ressources techniques et financières nécessaires à la réalisation de nos projets informatiques de même qu'à la maintenance et au renouvellement de notre infrastructure technologique. Cet exercice a été mené à terme pour la période 2008-2011. Le plan se compose des cinq documents suivants :

- Planification du développement des systèmes en 2009;
- Portefeuille de projets;
- Dépenses en capital informatique prévues en 2009;
- Prévision d'acquisitions pour les années 2009 à 2011;
- Analyse financière des projets informatiques 2009-2011.

La période 2008-2011 sera particulièrement consacrée au développement du Système informatique de retraite (SIR) et aux acquisitions d'équipements reliées au déménagement du siège social et du Bureau régional de Montréal.

Objectif stratégique

5.2 Accroître de façon substantielle le nombre d'utilisateurs des services en ligne

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Augmentation de 10 % des abonnés employeurs et de 10 % des abonnés travailleurs au 31 décembre 2008 comparativement au 31 décembre 2007.	Taux d'adhésion aux services en ligne.	Résultat atteint avec 15,25 % pour les employeurs et 14,66 % pour les travailleurs.
25 % des inscriptions aux activités de perfectionnement se font en ligne.	Taux d'utilisation des services en ligne transactionnels.	Résultat atteint avec 25,9 %.
40 % des demandes de lettres d'état de situation sont remplies en ligne.		Résultat atteint avec 41,6 %.
50 % du volume total des embauches et des mises à pied est effectué en ligne.		Résultat atteint avec 50,5 %.
25 % des rapports mensuels sont réalisés en ligne.		Résultat atteint avec 25,4 %.
30 % des heures travaillées rapportées aux rapports mensuels sont déclarées en ligne.		Résultat non atteint avec 28,7 %.
70 % des rapports mensuels transmis en ligne sont acquittés électroniquement.		Résultat atteint avec 74,15 %.
15 nouveaux employeurs.	Niveau d'adhésion des employeurs (grandes entreprises) au service de transmission de rapport mensuel en ligne.	Résultat non atteint – En raison de changements au processus de travail, un seul employeur s'ajoute en 2008.
Concevoir un nouveau plan de communication pour la promotion des services en ligne.	État de conception du plan de communication.	Résultat partiellement atteint.

Commentaires

L'adhésion aux services en ligne et leur utilisation

En ce qui concerne l'adhésion aux services en ligne, la croissance s'est poursuivie en 2008, tant du côté des employeurs que des travailleurs et a dépassé la cible fixée à 10%.

Tableau 3
Adhérents aux services en ligne – employeurs et salariés

	EMPLOYEURS	TAUX DE CROISSANCE	SALARIÉ	TAUX DE CROISSANCE
2007	10 621	14,82%	35 801	9,58%
2008	12 241	15,25%	41 050	14,66%

Il en est de même de l'utilisation des services en ligne qui maintient un rythme de croissance soutenu. En ce qui concerne le rapport mensuel, on constate en effet, à la fin de l'année de 2008, qu'une plus grande proportion d'employeurs ont opté pour un rapport mensuel sans papier. En effet, plus de 44% de cette formalité est réalisée soit par téléphone, soit par les services en ligne ou par tout autre mode électronique, comparativement à 42% en 2007.

Par ailleurs, les efforts consentis pour que les utilisateurs privilégient le paiement électronique plutôt que la transmission d'un chèque par la poste pour acquitter les frais découlant de leurs rapports mensuels ont porté leurs fruits. En effet, on constate que 74,15% des rapports mensuels transmis en ligne ont été acquittés électroniquement en 2008, soit un taux largement supérieur à l'année précédente où ce taux atteignait 63,9%.

Sur un volume de 66 335 demandes de lettres de situation en 2008, 41,6% l'ont été en ligne. Il s'agit d'une augmentation de 6,2% de ce service comparativement à l'année précédente.

Tableau 4
Taux de pénétration des principaux services transactionnels comparativement au volume total des transactions effectuées

	2008	2007	2006	2005
Demande d'embauche et de mise à pied	50,5%	45,2%	36,5%	36,4%
Lettre d'état de situation	41,6%	36,0%	28,1%	17,5%
Rapport mensuel (par Internet ou par téléphone)	44,1%	42,0%	36,8%	30,6%
Inscription aux activités de perfectionnement	25,9%	22,1%	21,0%	14,2%

Pour sa part, le service en ligne transactionnel des embauches et des mises à pied a franchi en 2008 un cap important; plus de la moitié des demandes a été formulée par les employeurs par voie électronique, plutôt que par télécopieur ou par téléphone.

La promotion des services en ligne

En 2008, un plan de promotion des services en ligne a été élaboré par le Groupe de coordination Internet. Ce plan prévoit une campagne de promotion visant à augmenter les taux d'adhésion et d'utilisation relatifs aux services en ligne destinés aux employeurs. Il permettra ainsi à ces derniers de réduire leur fardeau administratif relativement aux obligations qu'ils doivent remplir à l'endroit de la CCQ. Le plan de promotion devrait pendre son envol en 2009.

Objectif stratégique

5.3 Assurer l'adéquation entre les profils de compétence reliés aux services à rendre et les profils de compétence détenus par le personnel

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Évaluer les besoins de développement des ressources régionales.	- État d'évaluation des besoins de développement des ressources régionales. - État de collecte des besoins de formation pour 2009.	Résultat partiellement atteint.
Déterminer les éléments critiques de chacun des postes afin d'y associer les outils de sélection du personnel.	État de détermination des éléments critiques.	Résultat atteint – Les éléments de critiques de 14 classifications ont été déterminés.

Commentaires

À la suite de la réalisation des profils de compétences en 2007, les gestionnaires des bureaux régionaux ont déterminé, au printemps 2008, leur priorité de développement et ont ciblé deux compétences de gestion à travailler. Pour soutenir la démarche, des ateliers de travail ont été mis de l'avant par la Direction des bureaux régionaux et par la Direction des ressources humaines, et ce, de concert avec un consultant externe.

En 2009, les gestionnaires poursuivront la mise en œuvre de leur plan de développement de compétences. Des suivis ponctuels sont prévus pour apprécier l'évolution de la démarche.

Objectif stratégique

5.4 Réaliser l'implantation du plan maître de déploiement de la vision de service à la clientèle

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Évaluer la satisfaction de la clientèle.	Sondage auprès des nouveaux employeurs.	Résultat atteint.
	Sondage auprès des travailleurs.	Résultat atteint – voir section suivante (inclus dans le sondage sur la notoriété).
	Sondage auprès des Autochtones.	Résultat atteint – voir section suivante.
Améliorer l'accessibilité téléphonique en réduisant les temps de réponse à : - moins d'une minute pour les employeurs; - moins de trois minutes pour les salariés et le grand public.	Temps de réponse des appels téléphoniques.	Résultat partiellement atteint – voir section *Déclaration des services à la clientèle*.
Tenir une activité annuelle à l'intention du personnel et favorisant leur mobilisation à l'endroit de l'amélioration des services.	État de réalisation de l'activité annuelle.	Résultat atteint.
Établir des cibles sur les meilleures tendances et pratiques reliées au service à la clientèle.	- État de l'identification des meilleures tendances et pratiques applicables. - État de l'identification des cibles.	Résultat partiellement atteint.

Commentaires

Un sondage réalisé auprès des nouveaux employeurs

Dans le cadre de l'évaluation de la satisfaction de notre clientèle, nous avons réalisé un sondage en 2008.

Ce sondage, destiné aux employeurs enregistrés entre mars 2007 et mars 2008, portait sur l'évaluation des services offerts aux nouveaux employeurs pour les informer de leurs différentes responsabilités et pour faciliter leurs démarches au regard de leurs obligations à l'endroit de la CCQ. Parmi les services évalués figurent le cédérom *Guide de l'employeur*[1], le service de rapport mensuel par téléphone[2] et les services en ligne de la CCQ. Au total, 2 361 questionnaires ont été postés entre décembre 2007 et août 2008. Le sondage a permis de constater un bon taux d'appréciation à l'égard du cédérom, notamment en ce qui concerne son utilité et sa facilité d'utilisation. Le service de rapport mensuel par téléphone offert aux petites entreprises présente le meilleur indice de satisfaction (89%). Quant aux services en ligne, leur appréciation est très bonne avec des indices supérieurs à 89% pour sept des huit services.

L'amélioration des services à la clientèle

L'un de nos objectifs à l'égard de notre clientèle est de répondre aux appels en moins d'une minute sur la ligne destinée aux employeurs et en moins de trois minutes sur la ligne destinée aux salariés et au grand public. Ainsi, différentes mesures ont été retenues au début de l'année 2008 autour de six grands axes dont la mise en place s'échelonne sur 18 mois : dotation, formation, gestion des ressources, mobilisation du personnel, organisation du travail et outils de travail ou outils technologiques. Les résultats ont commencé à se faire sentir dès le mois de juin et les cibles ont pratiquement été atteintes au quatrième trimestre.

Par ailleurs, nous avons réalisé une nouvelle édition de notre *Protocole de service à la clientèle* afin de sensibiliser le personnel à l'importance d'adapter sa prestation de service aux besoins des personnes handicapées. En particulier, le protocole précise les règles à suivre lors des communications avec la clientèle et fournit des astuces permettant d'offrir des services de qualité aux personnes handicapées. À l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées, un exemplaire du protocole a été remis à l'ensemble du personnel. Des capsules d'information ont également été diffusées tout au long de cette semaine.

Enfin, nous avons mandaté une firme spécialisée afin d'établir des cibles sur les meilleures tendances et pratiques reliées au service à la clientèle. Nous avons ainsi reçu un avis éclairé sur un ensemble de technologies de centre de contact de la clientèle, leurs impacts opérationnels, leurs bénéfices à terme et leurs coûts d'acquisition.

1. Le *Guide de l'employeur* est un cédérom qui aide les employeurs à déterminer le profil de leur entreprise, grâce à une série de questions interactives. Une fois le profil de l'employeur déterminé, le cédérom fait apparaître ses responsabilités, de même que les obligations auxquelles il doit se soumettre. Outre ce rôle de soutien et d'information, le *Guide de l'employeur* promeut également cinq services en ligne, par le biais d'une démonstration vidéo.

2. Le service de rapport mensuel par téléphone est un service gratuit qui s'adresse aux entreprises qui comptent, sur une base annuelle, dix salariés et moins par rapport mensuel. L'employeur communique par téléphone, au personnel désigné par la CCQ, les données de base nécessaires pour produire son rapport mensuel. L'employeur est informé du montant de la remise à effectuer après avoir terminé le processus.

Objectif stratégique

5.5 Assurer l'efficacité et l'efficience des services offerts

RÉSULTATS VISÉS	INDICATEURS	RÉSULTATS OBTENUS
Mettre en place un plan d'action pour réduire les risques de non-continuité des opérations.	Outils de réduction des risques de non-continuité des opérations.	Résultat non atteint – En cours de réalisation.
Réaliser la phase 2 du Cadre de gestion intégrée des risques – outil pour soutenir les gestionnaires.	État de réalisation de la phase 2.	Résultat non atteint – En cours de réalisation.
Plan de relève informatique.	État de réalisation du Plan de relève informatique.	Résultat non atteint – Ce dossier est en attente.
Recueillir de l'information pertinente à la réalisation du diagnostic organisationnel.	État de réalisation du diagnostic organisationnel.	Résultat atteint.
Autoévaluer les membres du Conseil d'administration pour leur fournir un plan de développement qui répond notamment à leurs responsabilités comme membre d'un conseil.	État de réalisation de l'autoévaluation des membres du Conseil d'administration.	Résultat atteint.

Commentaires

La réduction des risques de non-continuité des opérations

La proposition de projet concernant le plan de continuité des affaires a été élaborée en 2008. La proposition présente, entre autres, les livrables du projet, la structure de gouvernance ainsi que la planification sommaire des différents livrables. Elle prévoit un déploiement du projet, en quatre phases, qui s'échelonnera jusqu'en 2011.

La mise en place du cadre de gestion intégrée des risques

Rappelons que, depuis quelques années, des démarches ont été entreprises afin de faire évoluer la gestion intégrée des risques dans l'organisation. L'objectif de ce projet est de faire en sorte que l'ensemble du personnel adopte une culture de gestion du risque, au même titre que celles de la gestion de personnel et de la gestion de projets.

En 2008, une formation et un plan d'action ont été soumis au Comité de vérification. Le plan d'action a été adopté et sera mis en œuvre à partir de 2009. Subséquemment, le Conseil d'administration a autorisé un poste de vérificateur interne temporaire afin d'effectuer la gestion intégrée des risques pour quatre directions. Les directions concernées ont déjà adhéré au projet. Dès 2010, la démarche sera étendue à l'ensemble de l'organisation.

Le diagnostic organisationnel

Le processus de diagnostic organisationnel a débuté en 2007. En dégageant une vision globale de l'organisation et en relevant ses forces et ses faiblesses, il permet de formuler des recommandations qui corrigeront les principales déficiences et amélioreront sa performance. En 2008, nous avons recueilli des données supportant cette démarche. Ainsi, des entrevues avec les gestionnaires ont fourni des renseignements sur les dimensions ayant trait à la philosophie de gestion, aux pratiques de gestion, à la perception de l'organisation ainsi qu'à l'appréciation des services de soutien organisationnel.

Enfin, en complément à l'ensemble de la démarche, des sondages ont été effectués auprès du personnel syndiqué et hors convention afin de mesurer le climat de travail, la satisfaction globale au travail et la satisfaction envers l'organisation.

Le processus de diagnostic organisationnel se poursuivra en 2009, par la production d'un rapport qui présentera le résultat des démarches réalisées ainsi que l'analyse sommaire des compilations de données organisationnelles, telles que le taux de rotation, de mobilité et d'absentéisme. Le rapport intégrera, notamment, des pistes de solution basées sur les saines pratiques de gestion.

L'amélioration des capacités de gouvernance

En vue d'améliorer la gouvernance de la CCQ, l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques a été mandaté pour évaluer les compétences des membres du Conseil d'administration de la CCQ. Ainsi, un plan de développement a été élaboré à partir des résultats d'un questionnaire qui a été rempli en avril 2008.

À l'automne, les résultats découlant de l'analyse des questionnaires remplis par les membres du Conseil d'administration ont été présentés. Bien que le constat général démontre une satisfaction globale positive, cette démarche met en évidence la volonté d'améliorer l'expertise des administrateurs dans certains domaines spécifiques.

En 2009, les membres seront consultés afin d'établir les sujets et les modalités des formations qui leur seront offertes au cours de l'année.

RÉSULTATS DE DEUX SONDAGES SUR L'INDICE DE NOTORIÉTÉ

Résultats d'un sondage auprès du grand public, des employeurs et des travailleurs

Des perceptions qui ont beaucoup changé !

Au début de 2008, la CCQ a confié à une firme externe[3] le mandat de réaliser un sondage portant sur sa notoriété et celle de l'industrie de la construction. Cet exercice visait à mesurer l'efficacité des actions de communication réalisées depuis 2002 pour changer les perceptions à l'endroit de l'industrie et de l'organisme. En effet, un premier sondage réalisé en 2001 avait permis de déterminer les aspects les plus préjudiciables à l'industrie et à la CCQ : peu de place faite aux jeunes, accès difficile, travail au noir fréquent, industrie peu ouverte et peu moderne, organisme peu flexible, etc.

Ainsi, les questions posées en 2001 ont été reprises en 2008 auprès d'un échantillonnage de près de 1 800 personnes réparties également entre le grand public, les travailleurs et les employeurs actifs de l'industrie de la construction. Elles visaient à déterminer si les préjugés persistaient toujours envers l'industrie et la CCQ ou si, au contraire, certains mythes avaient bel et bien été brisés à la suite d'actions de communication ciblées et soutenues au cours des dernières années.

Une évolution globale positive depuis 2001

- Le grand public a une opinion beaucoup plus favorable de l'industrie de la construction québécoise qu'en 2001 (voir graphique 1).
- Le grand public maintient un degré de confiance élevé au regard de la qualité des travaux de construction réalisés par les entrepreneurs et les travailleurs de la construction et de la compétence de ces derniers. De plus, alors qu'en 2001 une personne sur trois connaissait la CCQ, ce niveau a pratiquement doublé en 2008 (voir graphique 2).
- Sur l'ensemble des dimensions mesurées, ce sont les employeurs de la construction qui enregistrent les améliorations les plus importantes comparativement aux résultats de 2001.
- En 2001, les travailleurs de la construction avaient exprimé globalement une opinion beaucoup plus favorable sur leur industrie et sur la CCQ que les deux autres groupes. Malgré tout, les résultats du sondage indiquent des taux d'appréciation encore plus importants dans le sondage de 2008, avec en grande partie des taux supérieurs à 80 % pour la plupart des réponses.

La première section présente les résultats et les graphiques portant principalement sur l'image de l'industrie, des entrepreneurs et des travailleurs, ainsi que de la CCQ. La seconde section présente les faits marquants relatifs à des questions plus spécifiques.

Perceptions globales sur l'industrie de la construction et sur la CCQ

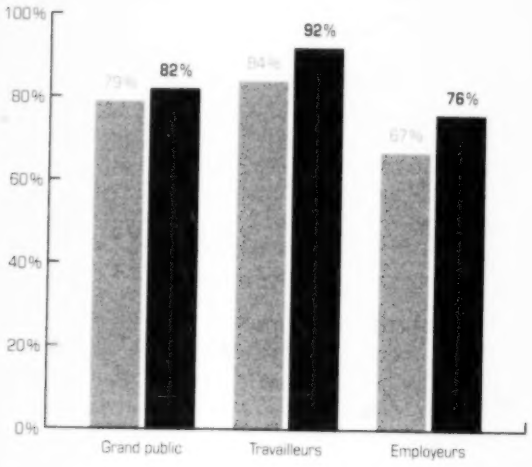
Une opinion de plus en plus favorable envers l'industrie

- Le graphique 1 présente une évolution positive des perceptions au regard de l'industrie de la part des trois groupes sondés.
- Plus critiques que les deux autres groupes de répondants en 2001, les employeurs voient aujourd'hui leur industrie d'un œil beaucoup plus favorable. En effet, plus de trois employeurs sur quatre (76 %), comparativement à deux sur trois en 2001, (67 %) ont une opinion positive de l'industrie de la construction.

3 Écho Sondage

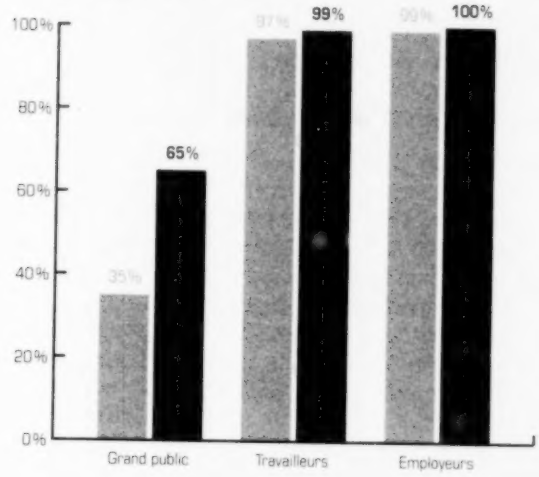
Graphique 1

Opinion positive sur l'industrie de la construction québécoise



Graphique 2

Connaissance de la Commission de la construction du Québec

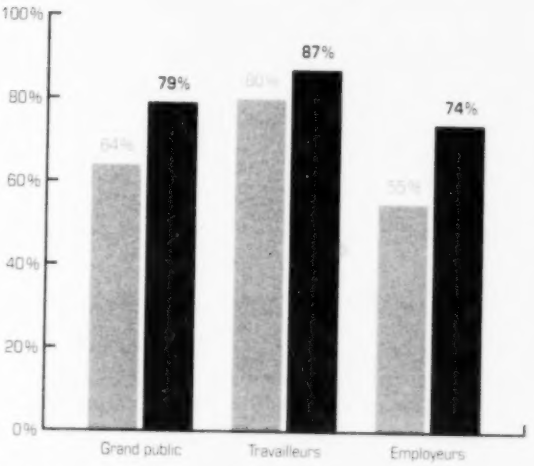


La CCQ : un organisme mieux connu et mieux apprécié

- Bien connue des employeurs et des travailleurs de la construction, la CCQ a une mission sectorielle qui la met généralement moins en contact avec le grand public. Toutefois, les actions de communication publique réalisées au cours des dernières années l'ont fait connaître davantage, comme en témoignent les résultats du sondage de 2008; alors qu'une personne du public sur trois connaissait la CCQ en 2001, ce taux atteint deux personnes sur trois en 2008 (voir graphique 2), ce qui constitue un bond important en six ans.
- L'opinion des trois publics sur la CCQ s'est améliorée depuis 2001. Le gain le plus important a été enregistré chez les employeurs (voir graphique 3). Il faut souligner les efforts importants de la CCQ auprès de cette clientèle depuis 2001 : présence accrue auprès des entrepreneurs et aux événements organisés par leurs associations, ajouts de services leur étant spécifiquement destinés et mise en place de services en ligne permettant d'alléger jusqu'à 90% leurs coûts administratifs générés pour remplir leurs obligations envers l'organisme.

Graphique 3

Perception positive de la Commission de la construction du Québec

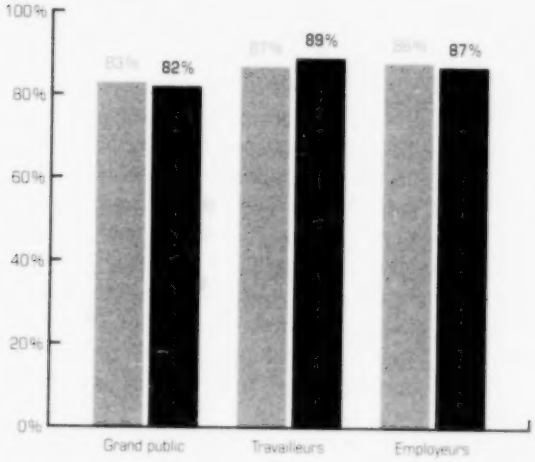


Un jugement positif sur la qualité des travaux réalisés par les entrepreneurs et les travailleurs de la construction, de même que sur leur compétence et leur professionnalisme

- Malgré les nombreuses situations problématiques évoquées par les médias, le grand public confirme de nouveau que les entrepreneurs et les travailleurs de la construction réalisent des travaux de qualité. Il se dit également confiant de leur compétence et de leur professionnalisme (voir graphiques 4 à 6).

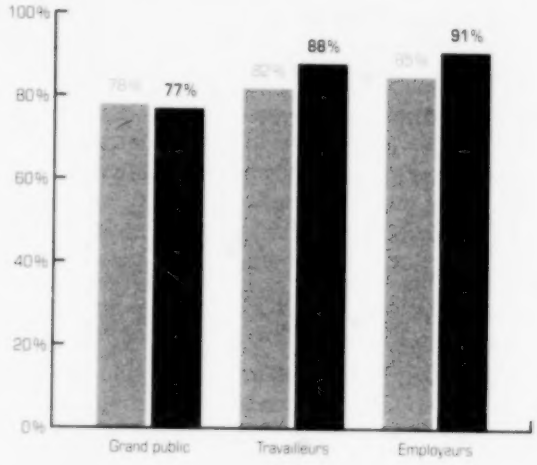
Graphique 4

Les travailleurs et les entrepreneurs de construction réalisent des travaux de qualité



Graphique 5

Les entrepreneurs sont reconnus pour leur professionnalisme



Questions spécifiques sur l'industrie de la construction et la CCQ

L'industrie de la construction est, de nos jours, un bon choix de carrière pour les jeunes

- C'est cet énoncé qui cumule le taux d'accord le plus élevé pour l'ensemble des répondants, avec des taux de réponse supérieurs à 85% pour les trois groupes. De la part du grand public, c'est une nette amélioration comparativement à 2001 où ce taux était de 67%.
- Un employeur et un travailleur sur deux ont même répondu qu'ils étaient «tout à fait d'accord» avec cet énoncé, un signe évident que le préjugé a été nettement brisé.

Un secteur où n'entre pas qui veut

- Pour les trois groupes, c'est l'énoncé «L'industrie de la construction est un secteur où il est facile d'entrer» qui obtient le taux d'accord le plus bas avec respectivement 51% pour le grand public, 35% pour les employeurs et 46% pour les travailleurs. Toutefois, ces résultats sont nettement supérieurs à ceux obtenus en 2001. À notre point de vue, ces résultats ne doivent pas être jugés négativement, puisque des résultats trop «positifs» auraient pu laisser sous-entendre que la construction est peu exigeante au regard de sa nouvelle main-d'œuvre, alors qu'elle a fait de la formation la principale clé d'accès aux chantiers québécois.

Un degré d'avancement technologique supérieur ou comparable à la moyenne des industries québécoises

- Selon les répondants, le degré d'avancement technologique de l'industrie de la construction se compare avantageusement à celui de la moyenne des industries québécoises (et est même supérieur à certains secteurs identifiés), ce qui est une nette amélioration comparativement à 2001, alors que ce secteur était jugé tout juste dans la moyenne. Les résultats de cette année indiquent, en effet, que 84% du grand public et des employeurs ainsi que 90% des travailleurs estiment le degré d'avancement technologique de la construction supérieur ou égal à la moyenne des industries québécoises.
- C'est chez les employeurs que l'amélioration est la plus importante avec un gain de 16 points comparativement à 2001.

La construction québécoise occupe une place enviable comparativement à celles des autres provinces et d'ailleurs dans le monde

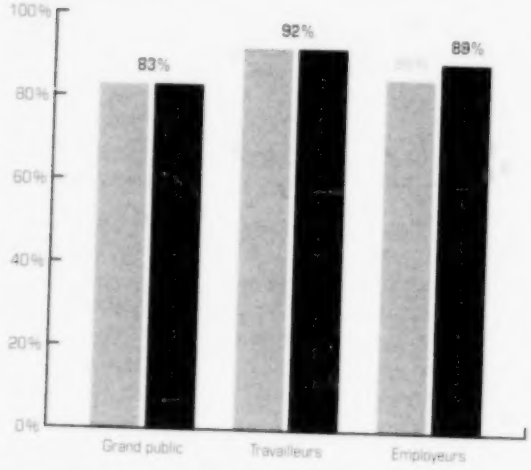
- Lorsqu'on compare la place qu'occupe l'industrie de la construction au Québec comparativement aux autres provinces et au reste du monde, les trois groupes de répondants jugent que la construction québécoise a assurément une longueur d'avance.

- 81 % des répondants du grand public indiquent que le Québec a une longueur d'avance sur les autres provinces pour ce secteur, comparativement à 55 % en 2001. Pour les travailleurs, le taux d'accord est de 87 % (70 % en 2001) et pour les employeurs, de 74 % (41 % en 2001).

- Lorsqu'on leur pose la même question relativement au reste du monde, les taux d'accord sont supérieurs à 84 % pour les trois groupes.

Graphique 6

Les travailleurs de la construction sont reconnus pour leur professionnalisme



L'âge moyen sous celui de la moyenne québécoise : seul le grand public a vu juste

- Au regard de l'âge moyen de la main-d'œuvre de l'industrie, c'est le grand public qui semble le mieux au fait qu'il est sous la moyenne québécoise. En effet, six employeurs et travailleurs sur dix ont indiqué que l'âge moyen était plus élevé que celui de l'ensemble des travailleurs québécois, alors que pour le grand public cette proportion est de trois sur dix.

Un accès facile aux programmes de formation dans les métiers de la construction… mais des diplômés qui intègrent peu l'industrie

- Deux répondants sur trois estiment qu'il est plutôt facile d'avoir accès à une école où l'on enseigne les métiers de la construction, et ce, peu importe où l'on habite au Québec. Ce taux est plus élevé qu'en 2001 alors que seulement un répondant sur deux était de cet avis.

- On est plus nombreux parmi les employeurs et le grand public à croire qu'il y a moins de diplômés des métiers de la construction qui intègrent l'industrie de la construction chaque année que sur le marché de travail en général. De fait, l'industrie accueille 5 000 diplômés chaque année et autant sortent des centres de formation professionnelle.

Des dispositifs de perfectionnement de la main-d'œuvre définitivement mieux connus

- Avec des taux variant entre 82 % et 89 % entre les trois groupes de répondants, on peut confirmer que les dispositifs de perfectionnement offerts à la main-d'œuvre, à l'école et en entreprise, sont mieux connus. En 2001, seuls deux répondants sur trois étaient d'avis que la construction était reconnue pour offrir des activités de perfectionnement à sa main-d'œuvre active. Il faut préciser qu'en 2006-2007, plus de 17 200 personnes se sont perfectionnées et qu'en 2007-2008, on estime que le niveau de participation pourrait atteindre près de 20 000.

Le travail au noir : un phénomène jugé fréquent

- Neuf répondants du grand public sur dix croient que le travail au noir est un phénomène fréquent dans l'industrie de la construction, ce qui est significativement plus élevé que les travailleurs (74 %) et les employeurs (66 %). Même si elle est, de façon générale, exclue des activités couvertes par les conventions collectives de l'industrie, la rénovation résidentielle demeure un secteur où le phénomène est fréquent, ce qui peut expliquer cet écart entre le grand public et les deux autres groupes de répondants.

- Chez les employeurs, les résultats indiquent qu'ils estiment le phénomène en régression. En effet, on constate que deux répondants sur trois jugent le phénomène fréquent alors qu'en 2001, c'était le cas de plus de trois répondants sur quatre (77 %).

La CCQ : une confiance envers l'organisme qui se confirme

- Au regard du rôle de la CCQ et de l'impact de ses actions dans l'industrie (ex. : contribution de la CCQ au développement de la main-d'œuvre, à la croissance de l'industrie, etc.), les

travailleurs et les travailleuses affichent des taux d'accord plus élevés (plus de 85%) que les employeurs (taux de réponse variant entre 72% et 84%).

- Il en est de même lorsqu'on propose des énoncés traitant de la confiance qu'on accorde à l'endroit de l'organisme, ainsi que de son équité et de sa neutralité dans l'application de ses mandats. Le point d'amélioration le plus important est au regard de l'énoncé suivant : « La CCQ répond aux besoins de sa clientèle ». En effet, en 2001, 55% des employeurs se disaient d'accord avec cet énoncé, alors qu'en 2008, le taux d'accord a atteint 70%.

Un sondage de notoriété auprès des Autochtones

Un deuxième sondage a porté sur la perception qu'ont les Autochtones de la CCQ et de l'industrie de la construction. Trois dimensions principales ont été mesurées : la notoriété de la CCQ, leur perception de la CCQ et leur perception de l'industrie de la construction en général. Au total, 283 entrevues ont été réalisées auprès de salariés autochtones et 401 auprès de la population autochtone en général.

Les résultats du sondage indiquent que les salariés autochtones connaissent bien la CCQ malgré leur situation particulière (communautés géographiquement isolées, travaux non déclarés dans les communautés, etc.). Les travailleurs autochtones sont désormais plus nombreux à connaître l'existence des mesures facilitant leur accès à l'industrie. Tant la notoriété de la CCQ que celle de ces mesures sont appelées à croître au cours des prochaines années, notamment grâce aux travaux d'envergure prévus sur la Côte-Nord et le Nord-du-Québec dans le cadre du nouveau « Plan Nord » du gouvernement provincial.

Les données portant sur la perception de la CCQ chez des travailleurs autochtones attestent un taux de confiance et de satisfaction particulièrement élevé et même supérieur à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre.

L'industrie de la construction bénéficie d'une perception favorable auprès des Autochtones, mais plus nuancée que celle de la CCQ. Elle est perçue comme une industrie moderne qui attire jeunes et Autochtones en offrant des emplois durables, mais dont l'accessibilité demeure un enjeu. Ces chiffres, dans l'ensemble, sont encourageants, car ils rendent compte de la qualité des services offerts par l'organisation à sa clientèle autochtone, tant par l'entremise de ses bureaux régionaux que par ses différents mandats.

DÉCLARATION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Soucieuse de répondre aux besoins de ses clientèles, la CCQ renouvelle sa *Déclaration de service à la clientèle* chaque année. En 2008, aucun changement n'a été apporté aux engagements qui y sont énoncés.

Ainsi, pour une quatrième année, 21 engagements sont pris envers les employeurs et les travailleurs de la construction. Ces 21 engagements se traduisent par 23 cibles à atteindre.

La *Déclaration de service à la clientèle* est accessible sur le site Internet de la CCQ ainsi que sous forme imprimée dans ses bureaux régionaux. Tous les nouveaux employeurs et travailleurs de la construction sont informés de sa mise en place. Elle est également remise à tous les nouveaux membres de son personnel ainsi qu'à toute personne qui en fait la demande.

Tant les clients que le personnel de la CCQ sont informés régulièrement du résultat des engagements.

Les résultats atteints

Les résultats suivants dressent le résultat des engagements de la CCQ pour cette quatrième *Déclaration de service à la clientèle*.

Comme le démontre le tableau 5, seuls deux des sept engagements relatifs aux services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel ont atteint, en 2008, les cibles fixées par la Déclaration. Les nombreuses mesures prises en 2008 pour améliorer le délai d'attente au téléphone ont presque permis l'atteinte des cibles au quatrième trimestre.

Tableau 5

Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel

SERVICES	ENGAGEMENTS (DÉLAI MAXIMAL)		RÉSULTATS 2008	RÉSULTATS 2007
Téléphone				
Ligne destinée aux salariés et au grand public				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * (excluant les appels entre midi et 13 h)	3 minutes Cible : 80 %	Non réalisé	**55 %***	53 %*
Ligne destinée aux employeurs				
Temps d'attente avant de parler à un préposé * (excluant les appels entre midi et 13 h)	1 minute Cible : 80 %	Non réalisé	**58 %***	53 %*
Ligne destinée aux activités de perfectionnement				
Délai de réponse aux messages laissés dans la boîte vocale	2 jours ouvrables Cible : 90 %	Partiellement réalisé	**87 %**	55 %
En personne				
Temps d'attente pour rencontrer un préposé	20 minutes Cible : 80 %	Réalisé	**87 %**	85 %
Courriel				
Délai de réponse • employeurs et associations patronales et syndicales	1 jour ouvrable Cible : 90 %	Non réalisé	**81 %**	91 %
• salariés	2 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	**91 %**	87 %
• public	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Non réalisé	**76 %**	83 %

En ce qui a trait aux engagements relatifs au traitement des demandes, treize engagements ont été respectés, deux n'ont pas atteint la cible fixée et un n'est pas encore disponible.

Tableau 6

Délai de traitement d'une demande de service

SERVICES	ENGAGEMENTS (DÉLAI MAXIMAL)		RÉSULTATS 2008	RÉSULTATS 2007
Délai pour répondre à une demande de : A MOINS D'INDICATIONS CONTRAIRES, LES RÉSULTATS NE TIENNENT PAS COMPTE DES DEMANDES INCOMPLÈTES REÇUES				
Réclamation d'assurance médicale et dentaire (incluant les demandes incomplètes)	3 semaines Cible : 80 %	Réalisé	**84 %**	83 %
Réclamation d'assurance salaire (demande initiale)	3 semaines Cible : 80 %	Partiellement réalisé	**77 %**	62 %
Confirmation écrite du montant et de la date du paiement de la rente de retraite (incluant les demandes incomplètes)	4 semaines Cible : 90 %	Réalisé	**97 %**	Non disponible
Délivrance initiale d'un certificat de compétence (délai pour rendre une décision)	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	**92 %**	88 %
Délivrance d'une exemption en vertu d'une entente interprovinciale	Au plus tard le jour ouvrable suivant	Non disponible*		
Délivrance d'une exemption formulée par un employeur	2 semaines Cible : 90 %	Réalisé	**91 %**	88 %
Référence de main-d'œuvre (demande de listes de travailleurs)	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisé	**99 %**	99 %
Mouvement de main-d'œuvre (demande d'embauche ou de mise à pied)	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisé	**98 %**	98 %
Paiement des incitatifs financiers relatifs aux activités de perfectionnement (à compter de la confirmation de la présence au cours)	Cours à temps plein : 2 semaines Cible : 100 %	Réalisé	**99 %**	99 %
	Cours à temps partiel : 3 semaines Cible 100 %	Réalisé	**99 %**	99 %
Remboursement des frais d'examen de qualification en soudage	2 semaines Cible : 90 %	Réalisé	**100 %**	100 %
Admission à l'examen de qualification	4 semaines Cible : 90 %	Non réalisé	**77 %**	96 %
Résultats à l'examen de qualification	2 semaines Cible : 100 %	Réalisé	**100 %**	100 %
Plainte de salaire	5 mois Cible : 80 %	Non réalisé	**71 %**	76 %
Plainte de chantier	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 90 %	Réalisé	**90 %**	89 %
Lettre d'état de situation	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	**96 %**	96 %

* En raison de l'impossibilité de mettre en place les systèmes d'information adéquats pour mieux refléter les résultats, la CCQ a pris la décision de ne pas publier les résultats associés à cet engagement.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Depuis septembre 2005, le Responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle assure le traitement et le suivi des plaintes de service.

Dans sa *Déclaration de service à la clientèle*, la CCQ s'est engagée à répondre à une plainte de service dans les trois jours ouvrables suivant sa réception et, si une réponse écrite est nécessaire, le client est assuré de la recevoir dans les deux semaines suivantes. En 2008, 93% des clients ont reçu un accusé de réception dans les délais prévus. Le délai total de traitement des dossiers a été de deux semaines dans 79% des cas.

La CCQ a reçu 118 plaintes de service où 123 motifs d'insatisfaction ont été exprimés comparativement à 132 en 2007, soit une baisse de 7%.

Le tableau qui suit présente les motifs d'insatisfaction de la clientèle.

Tableau 7

Motifs d'insatisfaction – Année 2008

CATÉGORIE	MOTIF	TOTAL	%
Plaintes de service			
Accessibilité	Comptoir de service	2	0,9%
	Documents	2	0,9%
	Téléphonique (attente/accessibilité)	10	4,4%
Accueil	Comptoir de service	4	1,8%
Information	Écrite (erronée ou incomplète)	7	3,1%
	Verbale (erronée ou incomplète)	28	12,3%
Personnel	Comportement, politesse ou courtoisie	9	4,0%
Renseignements personnels	Protection ou utilisation	8	3,5%
Service	Délais de traitement	4	1,7%
	Erreur administrative	3	1,3%
	Pratique opérationnelle	44	19,4%
	Perte de documents	2	0,9%
	Sous-total	**123**	**54,2%**
Autres interventions de la clientèle			
Réglementation ou tarification		85	37,4%
Commentaires, suggestions ou remerciements		19	8,4%
	Total	**227**	**100,0%**

ALLÈGEMENT ADMINISTRATIF ET RÉGLEMENTAIRE

L'exigence du gouvernement du Québec est de réduire de 20% les coûts des formalités administratives imposées aux entreprises sur cinq ans, entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2010. Certaines simulations et données antérieures montrent que l'organisation devrait atteindre et même surpasser cet objectif gouvernemental même si les données de 2008 n'étaient pas disponibles lors de la publication de ce rapport.

En effet, depuis 2001, la CCQ a fait de l'allègement administratif une priorité afin d'améliorer son offre de services. En 2005, les coûts administratifs des trois formalités retenues – le rapport mensuel, la lettre d'état de situation et les avis d'embauche et de mise à pied – étaient de 20,2% inférieurs à ceux de 2002. Pour la période 2005-2007, deux autres formalités ont été ajoutées – l'enregistrement d'employeurs et la demande d'exemption de détenir un certificat de compétence. Les résultats de l'évaluation du coût des cinq formalités démontraient une diminution de 13,7% pour la période 2005-2007. Ces résultats positionnent favorablement la Commission dans l'atteinte de la cible gouvernementale de réduction de 20% du coût des formalités d'ici 2010.

Les efforts de réduction des coûts portent en priorité sur la promotion des services en ligne et le paiement électronique étant donné que ces modes de prestation de services peuvent être simulés.

Tout en poursuivant l'introduction de nouveaux outils en ligne, la CCQ compte améliorer continuellement les services existants et encourager l'adhésion des clients à ces services.

PLAN D'ACTION IDENTIFIANT LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La CCQ souscrit à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., c. E-20.1) qui prévoit l'adoption, sur une base annuelle, d'un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et les mesures qui seront prises au cours de la prochaine année pour y remédier auprès des personnes aux prises avec un handicap lié à la mobilité, à la vision, à l'audition et aux capacités intellectuelles.

Les clientèles visées spécifiquement par les mesures de ce plan d'action sont :

- les travailleurs et les employeurs de l'industrie de la construction;
- les citoyens qui recherchent des renseignements sur l'industrie ou sur nos services;
- le personnel de la CCQ.

En 2008, la CCQ a mis en place une série de mesures qui permettront d'améliorer l'accès des personnes handicapées en emploi et à ses services.

Au regard de son personnel, ces mesures sont les suivantes :

- le module de formation portant sur l'accueil des personnes handicapées et sur les moyens de faciliter la communication a été offert à 30 préposés aux renseignements, de même qu'à 32 agents en assurance invalidité, à 31 gestionnaires des directions régionales et à 3 gestionnaires de la Direction des ressources matérielles;
- le volet relatif au principe d'accommodement fait maintenant partie du module de formation sur l'accès aux documents et la protection des renseignements;
- le personnel de la Direction des ressources matérielles et de la Direction des communications a été familiarisé avec la notion d'accessibilité universelle;
- de nombreux communiqués de sensibilisation ont été diffusés à l'ensemble du personnel tout au long de l'année. La Semaine québécoise des personnes handicapées a été une occasion privilégiée de rappeler à l'ensemble du personnel que des efforts doivent être consentis pour que nos concitoyens ayant des incapacités soient intégrés à la société québécoise en toute équité.

Au regard de sa clientèle, ces mesures sont les suivantes :

- une directive a été élaborée afin qu'une personne ayant une incapacité motrice reçoive un service accéléré lorsqu'elle se présente dans un bureau de service n'ayant pas de toilettes adaptées;
- 135 séances d'examen avec lecteur et deux séances avec lecteur et interprète ont été offertes à des travailleurs;
- un plan de mise en œuvre a été élaboré afin de rendre accessible le site Internet aux personnes handicapées. Différentes considérations d'ordre technologique étant nécessaires pour procéder à l'implantation, le projet sera déployé en 2009.

AUTRES RESPONSABILITÉS CONFIÉES À LA CCQ

En vertu des mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints au regard de politiques gouvernementales qu'elle est chargée d'appliquer, de même que de responsabilités qui lui sont confiées en vertu d'obligations imposées par d'autres réglementations.

Ces autres responsabilités sont :

Application de la politique linguistique 74

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 74

Certification des boutefeux 75

Code d'éthique et de déontologie 76

Développement durable 76

Programme d'accès à l'égalité 76

Programme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction 77

Protection des renseignements personnels 78

Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 79

APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

C'est en 1999 que la CCQ a adopté sa politique linguistique, laquelle vise à encadrer ses communications écrites et orales de façon à privilégier l'utilisation d'une langue simple et correcte.

Le Comité sur la politique linguistique a assuré le suivi de l'application de sa politique; chaque nouvel employé a été informé de la politique linguistique.

Par ailleurs, des avis sont donnés au personnel concernant l'interprétation de la politique linguistique et la pertinence d'utiliser une autre langue que le français dans des communications verbales et écrites.

La CCQ a participé en 2008 à la promotion interne de la « Francofête » de l'Office québécois de la langue française. Enfin, des chroniques sont rédigées régulièrement sur l'intranet et un lexique y est également rendu disponible pour encourager des bonnes pratiques et la simplification du français écrit.

APPLICATION DES ENTENTES INTERGOUVERNEMENTALES SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et des expériences de travail dans des métiers et des occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

En 2008, 366 documents ont été délivrés à des Ontariens désirant travailler sur les chantiers du Québec; ces documents comprenaient, pour les métiers appariés dans l'entente, des exemptions de certificat de compétence à ceux qui souhaitaient exercer un titre occupationnel et des certificats d'enregistrement à ceux qui détenaient un certificat de qualification ou une carte d'apprenti délivrés par le gouvernement ontarien. Les certificats remis aux détenteurs d'une carte d'activité ou d'une carte de travaux spécialisés délivrés par le gouvernement ontarien ont été ajoutés à l'entente de 2006 comme certification reconnue entre les deux provinces.

Tableau 8a

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2008

Certificats de compétence délivrés ou renouvelés	11
Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	253
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	92
Certificats aux détenteurs d'une carte de travaux spécialisés	10
Total	**366**

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail pour certains métiers de l'industrie de la construction.

En 2008, 13 documents ont été délivrés à des Terre-Neuviens désirant travailler sur des chantiers du Québec; ces documents comprenaient, pour les métiers appariés à l'entente, des exemptions de certificat de compétence pour ceux qui souhaitaient exercer un titre occupationnel et des certificats d'enregistrement pour ceux qui détenaient un certificat de qualification ou une carte d'apprenti, délivrés par le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador.

Tableau 8b

Délivrance de documents à la main-d'œuvre terre-neuvienne pour exercer au Québec – 2008

Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	9
Certificats d'enregistrement de Terre-Neuve	4
Total	**13**

CERTIFICATION DES BOUTEFEUX

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la CCQ gère, depuis 1994, le processus de certification des boutefeux. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, doivent, pour exercer leur métier, détenir un certificat de boutefeu qu'ils peuvent obtenir après avoir réussi un examen écrit de la CCQ.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de délivrance des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'obtention et de renouvellement.

Au 31 décembre 2008, 554 personnes détenaient un certificat de boutefeu comparativement à 558 personnes en 2007.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Conformément à la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, la CCQ s'est dotée d'un code d'éthique applicable aux administrateurs. Au cours de l'année 2008, aucune plainte n'a été adressée à la CCQ au regard d'un manquement à l'éthique ou à la déontologie. Ce code vous est présenté en annexe 3.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Plusieurs activités ont été réalisées en 2008 afin de lancer, dès le début de 2009, la démarche de développement durable et de faire adopter le Plan d'action de développement durable par le Conseil d'administration. Ces activités concernaient tant le personnel que les clientèles et les partenaires de la CCQ.

Pour ce qui est des activités touchant le personnel, un comité de coordination de développement durable a été créé. Constitué de membres de différentes directions, ce comité a pour mandat d'élaborer le Plan d'action de développement durable de la CCQ. Ce comité a réalisé les actions suivantes :

- la planification de rencontres pour préparer le lancement de la démarche. L'objectif étant de sensibiliser le personnel et de susciter son adhésion à l'égard des obligations de la *Loi sur le développement durable*;
- la participation de ses membres à des activités de formation à la démarche de développement durable, notamment le Forum pour les gestionnaires sur les acquisitions écoresponsables, les conférences sur le concept de développement durable et les formations offertes par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs;
- la mise en œuvre, dans le cadre de la journée des hors convention, d'un jeu-questionnaire sur le développement durable;
- les activités préparatoires à l'installation des îlots de récupération multimatière de Recyc-Québec et la visite, à cette fin, d'une représentante de Recyc-Québec pour l'estimation de nos besoins.

En ce qui concerne les clientèles et les partenaires de la CCQ, les actions suivantes ont été réalisées :

- la participation d'un représentant de la CCQ au comité de coordination et aux activités du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs;
- la création d'une nouvelle activité de perfectionnement sur la démarche de développement durable à l'intention de différents métiers;
- la participation à un groupe de travail pour la construction du nouveau siège social qui vise l'accréditation LEED;
- le partenariat avec les différents organismes relevant du ministère du Travail pour mener des activités de vigie et de balisage des pratiques de développement durable.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics qui modifie la Charte des droits et libertés de la personne* a été adoptée par l'Assemblée nationale le 1er décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Elle oblige les organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, et les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Le 23 mai 2007, le Conseil d'administration de la CCQ a accepté le programme d'accès à l'égalité à l'emploi proposé, afin de se conformer à la *Loi d'accès à l'égalité en emploi*.

La CCQ est consciente de la sous-représentation des membres des groupes visés au sein de ses effectifs et elle doit corriger cet état de fait en instaurant un programme d'accès à l'égalité en emploi correspondant aux obligations prévues par la loi.

Lorsque les circonstances le permettent, une fois sur deux, une préférence sera accordée à compétence égale à l'une ou l'autre des catégories visées, et ce, jusqu'à ce que les objectifs soient atteints.

Pour les postes syndiqués, il est important que ces mesures tiennent compte de la convention collective en vigueur à la CCQ, dont le principe de l'ancienneté pour les employés actuels.

Il y a actuellement sous-représentation dans les groupements d'emplois suivants :

- postes hors convention (cadres);
- postes d'inspecteurs;
- postes syndiqués de coordination/inspecteur et administration;
- postes administratifs/de bureau/de soutien technique (hors convention et syndiqués).

PROGRAMME D'ACCÈS ET DE MAINTIEN DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En 1995, le projet de loi 46 créait l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières pour favoriser l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. C'est ainsi qu'un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie a été mis en place en septembre 1995 par le Conseil d'administration de la CCQ avec pour mandat d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan d'action.

Un rapport a été remis en mai 1996. Ce dernier proposait un programme dont l'objectif global était d'avoir une proportion de 2 000 femmes dans l'industrie de la construction pour les années 2000. Le programme porterait ainsi à 2% la proportion de femmes chez les salariés de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du plan de redressement a été amorcée en 1997.

Au moment de la mise en œuvre de ce plan en 1997, le nombre de femmes était somme toute minime dans l'industrie de la construction : on en comptait 243, ce qui représentait seulement 0,3% de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Alors qu'elles représentaient seulement 1% des entrées en 1997, onze ans plus tard, on parle de 2,4%. Au cours de cette période, 3 357 femmes ont entrepris une carrière dans l'industrie dont 380 en 2008.

Tableau 9

Entrées de main-d'œuvre, 1997-2008

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	46	4 217	1,1%
1998	102	5 895	1,7%
1999	161	8 355	1,9%
2000	180	8 972	2,0%
2001	193	8 595	2,2%
2002	287	12 064	2,4%
2003	402	14 446	2,8%
2004	434	15 731	2,8%
2005	413	14 081	2,9%
2006	382	12 172	3,1%
2007	377	13 914	2,7%
2008	380	15 522	2,4%
Total	**3 357**	**133 964**	**2,5%**

Les femmes intègrent l'industrie le plus souvent à titre d'apprenties (73% des entrées). Peu d'entre elles y entrent à titre de compagnon : seulement 3% des femmes entrent par cette voie alors que la proportion est de 10% pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Les nouvelles apprenties de cette période sont diplômées dans une proportion de 40%, soit légèrement plus que l'ensemble de la main-d'œuvre, qui est diplômée à 38%.

La composition de la main-d'œuvre ne pouvant être modifiée radicalement sur une courte période de temps, la proportion de femmes par rapport à la main-d'œuvre totale demeure encore faible en 2008, soit 1,2%.

Malgré l'accélération des entrées de femmes, seulement 1 727 femmes étaient actives dans la construction en 2008, sur une population totale de 144 428. Ainsi, bien que la part des femmes ait quadruplé au cours des dix dernières années, leur nombre n'a pas encore atteint une masse importante car, en même temps, leur taux de départ de l'industrie demeure passablement élevé.

Tableau 10

Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2008

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	243	85 189	0,29%
1998	302	87 999	0,34%
1999	412	94 113	0,44%
2000	515	98 109	0,52%
2001	627	99 981	0,63%
2002	770	108 324	0,71%
2003	1 031	118 727	0,87%
2004	1 303	128 411	1,01%
2005	1 481	133 395	1,11%
2006	1 566	134 080	1,17%
2007	1 664	138 132	1,20%
2008	**1 727**	**144 428**	**1,20%**

Le profil des femmes actives en 2008 est notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne quatre années d'activité comparativement à douze années pour les hommes. Relativement au statut, elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 66%, comparativement à 35% pour les hommes. Seulement 13% des femmes sont compagnons alors que la proportion est de 47% pour les hommes. Enfin, le statut d'occupation est détenu par 22% des femmes, comparativement à 17% pour les hommes.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Pour assurer la protection des renseignements personnels de ses clientèles, la CCQ s'est dotée de règles et de mesures spécifiques. Le Comité de protection des renseignements personnels est l'entité créée par la CCQ pour répondre au plan d'action gouvernemental en ce domaine.

La formation du personnel

Depuis l'adoption de la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements* en 2003, la CCQ a mis en place un vaste programme de formation visant l'ensemble de son personnel. Ce programme de formation s'est poursuivi en 2008. L'objectif est de la fournir à l'ensemble des employés de la CCQ avant la fin de 2009. De plus, des programmes particuliers de formation ont été offerts à certaines directions, à leur demande, afin de répondre à des besoins plus spécifiques en ce domaine.

La communication de renseignements personnels et les ententes interorganismes

Au cours de la dernière année, la CCQ a entrepris la négociation de nouvelles ententes administratives relatives à des communications de renseignements personnels.

De plus, une attention particulière a été portée aux divers contrats conclus par la CCQ afin d'y inclure, le cas échéant, une entente de confidentialité lorsque leur exécution implique ou est susceptible d'impliquer une communication de renseignements personnels.

En 2008, la CCQ avait des ententes d'échange de renseignements, dont certains ayant un caractère personnel, avec les ministères, les organismes et les autres organisations suivantes :
Régie des rentes du Québec, Commission de la santé et de la sécurité du travail, Régie du bâtiment du Québec, ministère du Développement des ressources humaines Canada, Société de l'assurance automobile du Québec, ministère du Revenu du Québec, Régie de l'assurance maladie du Québec, Hydro-Québec, Société d'énergie de la Baie-James, Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec, Agences des douanes et du revenu du Canada, ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, Comité de retraite du régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la CCQ.

Les demandes d'accès à des renseignements personnels ou à des documents administratifs

Au cours de l'année 2008, la CCQ a continué d'accorder une attention soutenue à la protection des renseignements personnels qu'elle détient. Durant cette période, 721 demandes écrites de renseignements relevant du responsable de l'accès à l'information ont été traitées en 2008 contre 736 demandes l'année précédente. Soulignons que seulement 3,05% des demandes ont donné lieu à une réponse défavorable en totalité ou en partie. Deux décisions du responsable ont fait l'objet d'une demande de révision auprès de la Commission d'accès à l'information.

La CCQ a aussi participé activement aux échanges et aux discussions avec les représentants de divers ministères et organismes publics en ce qui concerne l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels s'est réuni trois fois au cours de l'année. Le Comité s'est notamment assuré de la mise en œuvre du *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*, entré en vigueur le 29 mai 2008. Ce Règlement prévoit, entre autres, la diffusion sur le site Internet de la CCQ, de nombreux documents et renseignements sur le sujet.

Le comité s'est également assuré du suivi du plan d'action en matière de protection des renseignements personnels pour 2007 et 2008, lequel met l'accent sur la formation générale des employés et sur les besoins spécifiques des différentes directions de la CCQ. Il prévoit aussi de nombreuses actions visant à intégrer les diverses modifications apportées dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* en juin 2006.

VÉRIFICATION DES LICENCES DES ENTREPRENEURS ET APPLICATION DU *RÈGLEMENT SUR LES RESTRICTIONS DE LICENCES RESTREINTES*

Conformément à la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la Loi.

En 2008, la CCQ a constaté 1 930 situations d'entrepreneurs actifs sur les chantiers qui ne détenaient pas de licence, comparativement à 1996 en 2007.

De concert avec la RBQ, la CCQ applique le *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*. De janvier à juin 2008, elle a expédié à la RBQ 187 avis de restriction qui visaient 177 entrepreneurs différents alors qu'au cours de l'année 2007, 522 avis visant 457 entrepreneurs avaient été expédiés.

En vertu de l'article 80.2 de la Loi, les entrepreneurs qui s'estiment lésés peuvent se prévaloir d'un recours devant le Commissaire de l'industrie de la construction. De sa mise en application au 31 décembre 2008, 166 entrepreneurs, dont 10 en 2008, se sont prévalus de ce recours. Tous ces dossiers doivent être analysés par la CCQ et défendus devant le Commissaire, lorsque nécessaire. Pour 78 des 169 dossiers cumulés jusqu'au 31 décembre 2008, la restriction à la licence a été maintenue, dont 23 à la suite du désistement du demandeur. Dans 89 dossiers, la restriction n'a pas été pas maintenue. Parmi eux, 51 ont fait l'objet d'une entente avec la CCQ. Dans deux autres dossiers, la restriction à la licence n'a pas été appliquée en raison de modifications réglementaires en instance.

GESTION DES RESSOURCES

Le personnel 82
Les ressources matérielles 85
Les systèmes d'information 85
La revue financière 86

LE PERSONNEL

Au 31 décembre 2008, la CCQ comptait 923 postes permanents et 53 temporaires. Parmi ceux-ci, un peu plus de 100 étaient financés par une aide gouvernementale visant à lutter contre l'activité de construction non déclarée et à favoriser l'allégement administratif.

Près de la moitié du personnel, soit 48,21 %, travaille à l'un des dix bureaux régionaux et d'information répartis au Québec.

Tableau 11

Répartition des effectifs permanents au 31 décembre 2008

Direction générale	
Bureau du P.D.G.	9
Développement stratégique et projets spéciaux	3
Vérification interne et soutien à la performance organisationnelle	6
Total	**18**
Direction générale – Administration et finances	
Direction – Administration et finances	2
Avantages sociaux	122
Communications	7
Recherche et organisation	7
Ressources financières	50
Ressources humaines	16
Ressources informatiques	76
Ressources matérielles	21
Services juridiques	18
Total	**319**
Direction générale – Programmes et opérations	
Direction – Programmes et opérations	2
Application des conventions collectives	19
Coordination du service à la clientèle	8
Centre d'appels de Montréal	43
Centre d'appels de Québec	34
Direction des bureaux régionaux	2
Formation professionnelle	55
Inspection	31
Qualification professionnelle	26

Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	16
Bas-Saint-Laurent – Gaspésie	19
Côte-Nord	12
Baie-Comeau	5
Estrie	18
Mauricie – Bois-Francs	23
Montréal	173
Outaouais	23
Québec	57
Saguenay – Lac-Saint-Jean	20
Total	**586**
Grand total	**923**

Le tableau 12 portant sur les indicateurs de gestion des ressources humaines de la CCQ montre l'augmentation de la proportion des employés âgés de moins de 39 ans comparativement à 2007. À l'opposé, la proportion des 40-49 ans et celle des 50-59 ans ont baissé respectivement de 4,18 % et de 6,62 %.

Tableau 12

Indicateurs de gestion des ressources humaines

INDICATEUR		2008		2007	
RESSOURCES HUMAINES					
Répartition des effectifs par type et par catégorie d'emploi au 31 décembre	- permanents	923	95 %	921	96 %
	- temporaires	53	5 %	37	4 %
	- cadres et membres de la direction	143	15 %	145	15 %
	- professionnels	100	10 %	94	10 %
	- personnel administratif	733	75 %	719	75 %
	- hommes	303	31 %	297	31 %
	- femmes	673	69 %	661	69 %
Répartition des effectifs par groupe d'âge au 31 décembre	- Moins de 20 ans	0	0 %	2	0,2 %
	- 20-29 ans	134	14 %	126	13,1 %
	- 30-39 ans	217	22 %	193	20,1 %
	- 40-49 ans	344	35 %	359	37,4 %
	- 50-59 ans	254	26 %	279	29,1 %
	- plus de 60 ans	27	3 %	12	1,3 %
Taux de roulement du personnel permanent	Nombre de personnes remplacées à un poste en cours d'année/nombre de postes au 31 décembre		19,56 %		16,95 %
Nombre de jours de formation (7 heures par jour)	Formation globale		4 221		3 668
RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES					
Dépenses pour la formation et le développement du personnel	- dépenses totales en formation par employé		1 598 $		1 591 $
	- dépenses de formation interne par employé		605 $		592 $
	- dépenses de formation en technologie de l'information par employé		107 $		215 $

Taux de roulement et mouvement de personnel

La CCQ a embauché 124 nouvelles ressources en 2008 et a enregistré 382 mouvements de personnel à l'interne pour pourvoir des postes laissés vacants en raison de promotion, de départ, de retraite, de maladie de longue durée, de congés de maternité et pour combler ceux liés à l'aide gouvernementale.

Le taux de roulement en 2008 était de 19,56 %, soit une augmentation d'environ 15 % comparativement à celui de 2007 qui était de 16,96 %.

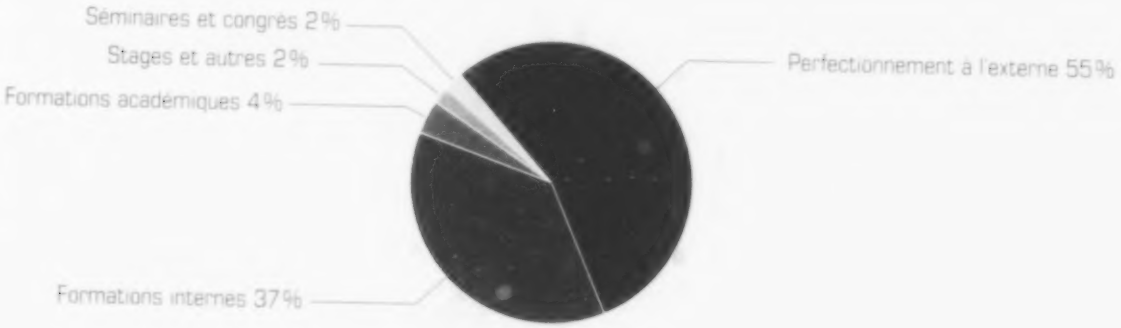
Formation et qualité de vie

La formation est un levier important à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences.

En 2008, les investissements en matière de formation représentaient 2,91 % de la masse salariale. Les efforts de formation portaient plus spécifiquement sur le français, le service à la clientèle, la gestion de la charge de travail et la gestion du temps, les habiletés politiques, l'application des conventions collectives ainsi que des formations en matière d'inspection.

Graphique 7

Répartition des dépenses de formation en 2008



Relations du travail

À la fin de 2008, 140 griefs avaient été réglés et 394 demeuraient actifs.

LES RESSOURCES MATÉRIELLES

En 2008, le projet de construction d'un nouveau siège social et d'aménagement du Bureau régional de Montréal s'est poursuivi. En tenant compte des bonnes pratiques dans le domaine, la CCQ a pris plusieurs décisions dont les suivantes :

- Une firme de gestion de projet ayant pour mandat d'accompagner la CCQ a été retenue;
- Le programme fonctionnel et technique (PFT) du projet de construction et d'aménagement du futur site du siège social et du Bureau régional de Montréal a été approuvé;
- Les modes de réalisation du siège social et du Bureau régional de Montréal ont été décidés.

Le projet retenu vise l'obtention de la certification « LEED Argent ».

À titre de donneur d'ouvrage, l'organisme entend mener ce projet en adoptant les meilleures pratiques disponibles.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Les technologies exploitées par la CCQ soutiennent continuellement la réalisation de ses objectifs stratégiques et elles agissent aussi comme levier à l'évolution de l'organisation et à la prestation des services qu'elle offre. De plus, des technologies modernes permettent de soutenir les gestes opérationnels quotidiens qui contribuent à la qualité des services et à une administration efficace et sécurisée. Par conséquent, la CCQ tire continuellement avantage des nouvelles technologies de l'information, entre autres pour améliorer l'accessibilité à ses services et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Mise à niveau de l'infrastructure équipements-logiciels

L'année 2008 s'inscrit dans la poursuite des travaux amorcés en 2007 pour la mise à niveau de l'infrastructure des nouvelles technologies de l'information. En effet, le passage du système d'exploitation des ordinateurs personnels à la version *Windows XP* nous permet notamment de mieux nous positionner dans l'éventualité où nous utiliserions de nouvelles versions de logiciels déjà en place dans l'organisation.

Continuité des affaires

Afin de maintenir un excellent niveau de performance, de disponibilité et de fiabilité du réseau informatique de la CCQ, nous avons procédé au remplacement de nombreux éléments (équipements et logiciels) constituant l'infrastructure principale technologique pour le transport des données et de la voix.

Les salles informatiques des bureaux régionaux sont désormais configurées de manière à permettre une surveillance et une gestion à distance de leurs différents équipements et logiciels. Nous pouvons ainsi agir de façon plus rapide dans les cas de pannes ou de mauvais fonctionnement.

Enfin, des unités de climatisation ont été installées dans chacune des salles informatiques régionales, ce qui nous permet de minimiser les pannes des équipements technologiques causées par un environnement physique inadéquat.

Mise en place d'une fondation technologique pour le développement et le support des systèmes d'information

L'utilisation des nouvelles technologies lors du développement des systèmes informatiques influence grandement l'efficience et l'efficacité de l'équipe affectée à ces projets. Ainsi, un ensemble d'outils technologiques organisationnels, normalisés et réutilisables, est mis à la disposition de l'ensemble des développeurs sous la forme d'une fondation technologique évolutive.

De façon plus concrète, de nouveaux outils technologiques organisationnels ont été installés en 2008. Par exemple, l'utilisation d'une plateforme de collaboration (*Microsoft Sharepoint*) et d'un progiciel de gestion intégrée de projets (*Microsoft Project Server*) améliorera sans aucun doute l'efficience des différentes équipes de développeurs. Aussi, de nouvelles méthodologies de travail sont désormais utilisées pour décrire et documenter les processus d'affaires qui doivent faire l'objet d'un développement d'outils technologiques.

LA REVUE FINANCIÈRE

Plusieurs événements ont marqué l'année financière 2008 et ont eu des effets importants sur la situation financière des fonds administrés par la CCQ pour le compte des salariés, des employeurs, des associations patronales et syndicales.

La hausse de l'activité dans l'industrie de la construction a entraîné une augmentation des sommes perçues pour l'ensemble des fonds administrés. La CCQ a encaissé en 2008 près de 1,6 milliard de dollars, une hausse de 11,4 % comparativement à l'année 2007.

Parallèlement à l'effet positif de la hausse de l'activité dans l'industrie de la construction, la baisse générale importante des marchés financiers a eu un effet important sur la valeur des actifs sous la responsabilité de la CCQ. Au 31 décembre 2008, les actifs des fonds administrés par la CCQ, soit le régime supplémentaire de rentes, les régimes d'assurance et les autres fonds en fidéicommis, totalisant 11 milliards de dollars, comparativement à 12,9 milliards de dollars à la fin de l'année 2007, soit une baisse de 14,7 %.

Les fonds du Régime supplémentaire de rentes

La gestion des fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction est confiée à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) et est encadrée par une politique de placement recommandée par le Comité de placement et entérinée par le Conseil d'administration de la CCQ. Au 31 décembre 2008, l'actif net disponible pour le service des prestations s'élevait à 9,9 milliards de dollars, une baisse de 1,9 milliard de dollars (16,4 %) comparativement au 31 décembre 2007.

La CDPQ a réalisé pour les comptes du régime supplémentaire de rentes un rendement négatif de – 16,99 % pour l'année 2008 (+ 5,50 % en 2007). Le rendement de 2008 place la caisse de retraite au 55e rang centile de l'univers des caisses de retraite au Canada. Comparativement aux indices de référence, la CDPQ retranche 633 points de base, principalement en raison d'une provision additionnelle pour baisse de valeur appliquée sur les placements qu'elle détient dans le marché des PCAA non bancaires, la piètre performance du portefeuille spécialisé Immeubles et les activités de répartition de l'actif.

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes incluent un commentaire au rapport du Vérificateur général du Québec quant à l'application non conforme de dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité du Régime de retraite prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. En fonction de cette loi, la période d'amortissement des déficits actuariels aux fins de solvabilité ne peut excéder cinq ans. L'application stricte de la Loi entraînerait une cotisation additionnelle de la part des employeurs.

Les fonds en fidéicommis sous gestion interne

La gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ est confiée à des gestionnaires externes de portefeuilles d'actifs spécialisés et est encadrée par des politiques de placement recommandées par le Comité de placement et entérinées par le Conseil d'administration de la CCQ. Ces politiques visent à maximiser les rendements compte tenu des caractéristiques et des engagements des différents fonds, du potentiel de rendement des différentes catégories d'actifs permises et du niveau de risque y étant associé.

Au 31 décembre 2008, les actifs des fonds directement sous la responsabilité de la CCQ s'élevaient à 1,2 milliard de dollars, une légère hausse de 20,2 millions de dollars (1,8 %) comparativement au 31 décembre 2007.

Le tableau suivant présente la répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actifs.

Tableau 13

Répartition des fonds sous gestion interne par classe d'actifs
Au 31 décembre 2008

	Catégorie d'actifs	Juste valeur
	(000 $)	(%)
Trésorerie, équivalents de trésorerie et dépôts à court terme	135 117	11,7
Dépôts à long terme	295 488	25,5
Obligations	361 887	31,3
Actions canadiennes, américaines et internationales	299 859	26,0
Titres immobiliers	59 532	5,1
Intérêts courus	5 082	0,4
Total	**1 156 965**	**100,0**

La baisse générale des marchés financiers en 2008 a eu une répercussion sur les fonds ayant des politiques de placement à long terme, soit les régimes d'assurances, les fonds de formation et le fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés. Ces derniers réalisent des rendements inférieurs aux années précédentes. En ce qui a trait aux autres fonds, la politique de placement ne prévoit que des titres à courtes échéances, ce qui leur a été bénéfique pour l'année financière 2008.

À titre comparatif, le tableau suivant présente les rendements historiques réalisés par les fonds ayant des politiques de placements distinctes.

Tableau 14

Rendements des fonds, 2005-2008

	Les régimes d'assurance	Les fonds de formation	Le fonds de congés	Les autres fonds[1]
2008	- 11,05 %	- 14,46 %	0,46 %	3,37 %
2007	0,99 %	0,27 %	3,65 %	4,40 %
2006	10,80 %	12,19 %	5,41 %	4,04 %
2005	10,68 %	11,38 %	5,36 %	2,65 %

1. Les autres fonds sont : fonds général d'administration, fonds de réclamations et de contributions sectorielles, fonds de cotisations patronales, fonds de cotisations syndicales, fonds spécial d'indemnisation, fonds de qualification, fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et les résultats des fonds du régime supplémentaire de rentes.

Contrairement aux fonds du régime supplémentaire de rentes, les fonds sous gestion interne n'ont subi aucun effet de la crise de liquidité des PCAA. Les titres de PCAA étaient présents en proportion négligeable dans les portefeuilles de placements des fonds.

Depuis le 1er janvier 2007, les placements des fonds en fidéicommis sous gestion interne sont considérés dans la catégorie des actifs détenus à des fins de transaction conformément aux dispositions du chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA* (« Instruments financiers – comptabilisation et évaluation »). Conséquemment, les placements sont évalués et présentés à la juste valeur dans les états financiers au 31 décembre 2008 et 2007.

Le fonds d'opération : fonds général d'administration

Le fonds général d'administration (FGA) est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour l'application des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

Pour l'année 2008, les revenus de fonctionnement du FGA de la CCQ totalisent 83 millions de dollars, soit une hausse de 11,7 % comparativement à l'année précédente. Cette hausse est attribuable principalement à l'augmentation des revenus de prélèvement, ces revenus étant tributaires des heures travaillées dans l'industrie de la construction et du taux de salaire horaire moyen qui est passé de 31,40 $/heure en 2007 à 32,41 $/heure en 2008.

Les dépenses de fonctionnement de la CCQ pour l'année financière 2008 ont été stables comparativement à celles de 2007, soit 105,6 millions de dollars pour 2008 et 106 millions de dollars pour 2007. Cette stabilité des dépenses totales pour les deux dernières années résulte d'une baisse de 3,8 % de la dépense de rémunération et d'administration du personnel, incluant les coûts des avantages sociaux destinés au personnel de la CCQ, jumelée à une hausse de 11,1 % des autres natures de dépenses, principalement les dépenses administratives.

Les dépenses totales de fonctionnement sont couvertes par des virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, des deux fonds de formation et du fonds de congés payés. En effet, les virements requis pour administrer ces régimes se sont élevés à 27,2 millions de dollars en 2008.

Pour une treizième année consécutive, la CCQ bénéficie d'un soutien financier du gouvernement du Québec afin d'intensifier ses efforts pour lutter contre le travail au noir. L'aide financière accordée pour l'année financière 2008 est de 7,7 millions de dollars.

La CCQ termine l'année 2008 avec un excédent des revenus sur les dépenses de l'ordre de 12,2 millions de dollars, comparativement à 4,3 millions de dollars en 2007.

En ce qui a trait à la situation financière du fonds d'opération, ce dernier est en excellente santé financière et s'est même enrichi en 2008 compte tenu de l'activité dans l'industrie de la construction. Au 31 décembre, la CCQ dispose de 88,3 millions de dollars de liquidités disponibles à son bilan, comparativement à 79,7 millions de dollars au 31 décembre 2007 et l'avoir net du fonds est établi à 61,7 millions de dollars.

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU FONDS DE FORMATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Introduction

L'année 2008 a été une année de croissance pour l'ensemble des activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) : inscription des travailleurs, mise sur pied des activités de perfectionnement, demandes d'entreprises. Les seuils de l'année dernière ont été dépassés cette année. Le processus d'embauche, amorcé en 2008 à la suite de l'annonce du départ de M. Yves Paré, s'est conclu par la nomination d'un nouveau président-directeur général, M. Michel Fournier, dont l'entrée en fonction a eu lieu en janvier 2009.

Les activités de promotion et de marketing du FFIC ont été réalisées selon le plan d'action 2007-2009. Compte tenu de la hausse, encore cette année, du taux de participation des travailleurs et des entreprises aux activités de perfectionnement, nous pouvons conclure que les moyens promotionnels mis en place ont atteint leur cible.

Agents de promotion de la formation

Le FFIC a mis sur pied le réseau d'agents de promotion de la formation en partenariat avec les associations représentatives syndicales et patronales ainsi qu'avec deux corporations.

La subvention globale accordée par le FFIC est de l'ordre de 850 000 $. Partagée de façon paritaire entre les associations syndicales et patronales, elle leur permet de libérer du personnel, afin de promouvoir la formation, notamment les activités de perfectionnement mises à la disposition des travailleurs par le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC).

Associations syndicales

Chacune des associations syndicales bénéficie du soutien d'au moins un représentant désigné, appelé agent de promotion :

- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction);
- la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction);
- le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQC – I);
- la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction);
- le Syndicat québécois de la construction (SQC).

Dans leurs instances respectives, ces agents de promotion incitent les travailleurs à participer à des activités de perfectionnement, afin d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans leur métier respectif. Plusieurs milliers de travailleurs ont été ainsi rencontrés au cours d'assemblées syndicales, de congrès et d'autres activités syndicales ayant eu lieu partout en province.

En tout, huit personnes représentant les différents syndicats quadrillent la province, à temps plein ou à temps partiel.

Rappelons que ce réseau a été mis en place en juin 2002, alors que le taux de participation aux activités de perfectionnement des travailleurs de la construction affichait 8 %. Cette année, c'est plus de 16 % de la main-d'œuvre qui a participé à au moins une activité de perfectionnement. Un lien peut certainement être fait entre l'efficience de ce réseau et l'évolution du taux de participation.

Associations patronales

Les associations patronales désignent au moins un représentant responsable de la promotion du perfectionnement et des services du FFIC auprès de leurs membres :

- l'Association de la construction du Québec (ACQ);
- l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ);
- la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ);
- la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ).

Les cinq agents de promotion des associations patronales ont accompli un travail de représentation soutenu auprès des employeurs de l'industrie. Ils ont permis de faire progresser de manière importante et constante la formation en entreprise : en 2002, 39 activités de formation en entreprise ont été répertoriées, tandis qu'en 2008 nous avons offert plus de 271 activités de perfectionnement en entreprise à 2 064 salariés.

Les moyens privilégiés vont du simple échange téléphonique ou électronique au démarchage fait lors d'événements publics (assemblées et congrès) dans le secteur de la construction ou dans le cadre de rencontres planifiées.

Plusieurs milliers d'entrepreneurs ont été ainsi sensibilisés aux effets positifs du perfectionnement sur leur équipe de travail. D'une année à l'autre, le FFIC remarque qu'ils sont plus réceptifs à la nécessité d'améliorer continuellement les compétences des travailleurs de l'industrie. Les entrepreneurs sont aussi plus conscients des avantages à tirer profit des sommes qu'ils investissent, comme le prévoient les conventions collectives, dans le perfectionnement et le recyclage des travailleurs de la construction, notamment en utilisant ces fonds pour offrir des formations en entreprise.

Soutien du FFIC aux agents de promotion

Le FFIC soutient les agents dans leur mission, en mettant à leur disposition différents moyens de communication (dépliants, lettres d'appui, site web) ainsi que des outils de promotion (objet promotionnel, campagne de visibilité, stand, bannières) à l'effigie du FFIC.

De plus, une rencontre mensuelle regroupant les agents de promotion de la formation leur donne l'occasion d'échanger sur les stratégies et les besoins pour mieux cibler la clientèle.

Promotion et communication

Parallèlement au travail des agents de promotion, le FFIC a mis en place, au cours des ans, plusieurs activités de communication et de marketing qui ciblent directement les travailleurs et les employeurs de la construction, afin de promouvoir le perfectionnement. Voici ces moyens.

Revue *Formation*

Pour une septième année consécutive, à raison de deux fois par année (juin et décembre), le FFIC publie la revue *Formation*, qui est tirée à plus de 100 000 exemplaires. Cette revue est expédiée à tous les employeurs de même qu'à tous les travailleurs de l'industrie de la construction des secteurs industriel, commercial et institutionnel ainsi que celui du génie civil et de la voirie. Présentée de façon attrayante et colorée, la revue donne une image positive et gratifiante des activités de perfectionnement. On y retrouve des témoignages de gens de la construction valorisant la démarche de perfectionnement et les succès obtenus. La revue promeut également ceux qui se distinguent en cours d'année en matière de perfectionnement, notamment en rendant hommage aux gagnants du prix Excellence perfectionnement FFIC.

Pour une deuxième année, le FFIC a poursuivi son partenariat avec le journal *Constructo* en publiant une chronique mensuelle destinée aux employeurs. Fort de cette expérience enrichissante, le FFIC a élargi ses partenariats rédactionnels et produit maintenant des chroniques d'information dans les revues spécialisées des associations patronales, telles que *Construire* et *Constas*.

Site web : www.ffic.ca

La reconstruction du site web s'est terminée en 2008, comme prévu. Le site est maintenant plus dynamique grâce à la page d'accueil qui est mise à jour mensuellement et qui traite de l'actualité du secteur de la formation.

Semaine québécoise des adultes en formation

Le FFIC a maintenu son engagement dans le mouvement national de promotion de la formation continue en participant à la 6e édition de la Semaine québécoise des adultes en formation, en collaboration avec la CCQ et le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel (PLAN).

C'est dans ce cadre qu'ont été reconduits l'activité « Dans l'industrie de la construction, on gagne à se perfectionner ! » ainsi que le partenariat avec 14 centres de formation professionnelle. Quelques modifications apportées à la formule des 5 à 7 ont permis d'augmenter à 1 500 le nombre de travailleurs rencontrés lors de l'activité.

Au total, 10 000 lettres d'invitation et de reconnaissance ont été postées à des travailleurs ciblés, 350 attestations de reconnaissance ont été remises, tandis que 70 bourses de 250 $ ont été octroyées aux méritants.

Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique

Les Olympiades sont le seul événement célébrant la formation initiale auquel participe le FFIC, notamment en raison de l'importante représentation des métiers de la construction.

À titre de commanditaire majeur, le FFIC a participé aux cérémonies officielles et était présent au salon d'exposition avec son stand promotionnel. Plus de 5 000 jeunes ont été rencontrés par les agents de promotion.

Récompenses et amélioration continue

Tous les ans, à la fin de l'année scolaire, le FFIC se fait un devoir de récompenser les travailleurs qui ont terminé et réussi au moins une activité de perfectionnement. En 2008, 9 676 travailleurs ont reçu un cadeau de reconnaissance. Le FFIC veut ainsi souligner l'engagement du travailleur dans l'amélioration de ses connaissances et de ses compétences.

Les employeurs ayant fait du perfectionnement auprès de leur main-d'œuvre avec l'appui du FFIC ont également reçu un cadeau de reconnaissance.

En raison du taux de satisfaction élevé et stable d'une année à l'autre, le FFIC n'a pas réalisé de sondage de satisfaction.

Rencontres d'information

Le FFIC s'est rendu en Outaouais, région connue pour sa faible participation aux activités de perfectionnement, pour rencontrer les entrepreneurs et échanger avec eux lors d'un petit-déjeuner-causerie.

Plus de 500 entrepreneurs de la région ont été invités. En dépit d'une tempête de verglas, une vingtaine d'entre eux ont répondu à l'invitation. À la fin de 2008, le taux de participation aux activités de perfectionnement était en hausse en Outaouais. Cet effort promotionnel, combiné à d'autres efforts concertés, en est certainement la cause.

Dans les années antérieures, le FFIC s'est rendu sur la Côte-Nord et en Mauricie pour y tenir d'autres petits-déjeuners-causeries.

Projets d'avenir

L'année 2009 s'annonce comme étant une année charnière. Les administrateurs ont donné le mandat à la direction des communications et du marketing d'organiser un gala de reconnaissance en mai 2009 dans le cadre de la 7e édition de la Semaine québécoise des adultes en formation.

Compte tenu de la maturité des moyens ainsi que des stratégies de communication et de promotion, le FFIC envisage de faire du développement auprès de certaines clientèles cibles, notamment les compagnons et les entrepreneurs.

D'autres projets spéciaux reliés à la construction durable verront le jour en 2009.

Composition du conseil d'administration du Fonds de formation de l'industrie de la construction

Président-directeur général	
Yves Paré	
Associations patronales	**Substituts**
François-Mario Lessard, ACQ	Jean Boivin
André O. Morin, ACQ	Lyne Marcoux
Pierre St-Arnaud, ACQ	Michel Cossette
Jean Perron, ACRGTQ	Christian Tetreault
Pierre Tremblay, ACRGTQ	Guy Duchesne
Associations syndicales	**Substituts**
Jules Bergeron, FTQ-Construction	Jocelyn Dupuis
Pierre Labelle, CPQMC – I	Donald Fortin
Patrick Daigneault, CSD-Construction	Pierre Ross
Yves Côté, CSN-Construction	Alain Mailhot
Sylvain Gendron, SQC	Alain Major

PLAN DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL DE L'ANNÉE 2008

Introduction

Au cours de l'année 2008, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel ont maintenu la structure opérationnelle mise en place au début de sa création. Tous les membres sont demeurés actifs au sein du Comité de gestion, à l'exception d'un représentant de l'APCHQ, M. Pierre Perreault, qui a été remplacé par M. Éric Cherbaka.

Au cours de l'année, il y a eu sept rencontres du Comité de gestion, dont une réunion spéciale tenue le 7 novembre 2008, afin de revoir tous les budgets nécessaires aux opérations du Plan de formation résidentiel pour l'année 2009.

Rappel des objectifs 2008	Actions réalisées 2008
• Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.	• Participation à la Semaine québécoise des adultes en formation, sous forme de contribution financière pour la remise de prix aux lauréats, et tournée des centres de formation professionnelle du 10 au 26 mars 2008. • Participation aux 10es Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique, sous forme de contribution financière, et implication aux cérémonies d'ouverture et de fermeture ainsi qu'aux différents ateliers tenus du 23 au 26 avril 2008. • Commandite pour publicité accordée aux associations patronale et syndicales du secteur résidentiel pour faire la promotion du Plan de formation dans leurs outils promotionnels. • Traitement et paiement des demandes de remboursement reçues par le Plan de formation pour des activités de perfectionnement ne relevant pas du CFPIC. • Tenue de trois rencontres du Comité de vérification constitué de représentants des deux fonds de formation et de la CCQ, afin de revoir toutes les procédures administratives. • Permanence d'un président-directeur général au Plan de formation résidentiel depuis le 1er décembre 2008.

Bureau du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Le bureau du Plan de formation a toujours pignon sur rue au 7905, boul. Louis-H.-Lafontaine, bureau 102, à Anjou; le bail ayant été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009. En 2008, le Plan de formation s'est doté d'un nouveau photocopieur plus moderne pour répondre aux besoins du marché. De plus, il y a eu la fermeture de la compagnie à numéro pour alléger la structure sur le plan fiscal.

Personnel

À ce jour, le Plan de formation se compose d'une seule employée, M^me^ Sylvie Lafortune, adjointe administrative. Cette dernière est donc responsable de recevoir les demandes de remboursement de la main-d'œuvre et des employeurs du secteur résidentiel et de prendre en charge les diverses tâches administratives (comptabilité, réunion, correspondance, production de rapports, etc.) liées aux opérations courantes du Plan de formation.

Agents de promotion de la formation

En février 2008, le Plan de formation a déboursé 400 000 $ en contrats de services pour le soutien aux activités des agents de promotion de la formation. En plus de l'association patronale et des syndicats siégeant au sein du Comité de gestion, une contribution a également été versée à la CMMTQ ainsi qu'à la CMEQ. Il s'agit d'une nouveauté en 2008.

Les sommes destinées aux associations syndicales ont été réparties en fonction d'un taux de représentativité basé sur les heures travaillées en 2007. La somme allouée est administrée par les associations qui nous ont fourni un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la sixième année d'opération, soit en décembre 2008.

Ces agents doivent promouvoir, au sein de leur organisation respective, les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et par ses différents comités. Ils ont aussi la tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs et des entrepreneurs du secteur résidentiel. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès.

En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec pour faire connaître aux travailleurs et aux entrepreneurs les avantages à utiliser le Plan de formation pour améliorer leurs compétences et devenir, par le fait même, plus compétitifs sur le marché du travail.

Une rencontre de tous les agents de promotion a lieu mensuellement pour assurer le suivi des activités de perfectionnement.

Communication-marketing

En 2008, le Plan de formation a maintenu la structure qu'il a mise en place en 2005, en accordant au prorata des associations syndicales un budget de commandite pour subvenir à divers besoins d'impression, tels que le journal d'entreprise, le carnet de temps ou le calendrier. Un budget totalisant 20 000 $ a été voté pour répondre aux besoins de publicité. De ce budget, une somme de 10 000 $ a été allouée à l'association patronale et 10 000 $ aux associations syndicales. La contribution financière qui leur est accordée est établie en fonction du taux de représentativité et des heures travaillées en 2007. En retour, une publicité promouvant les activités du Plan de formation apparaît dans chacune de leurs parutions.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2007 et le 30 juin 2008, plus de 5 274 travailleurs du secteur résidentiel ont suivi une activité de perfectionnement, ce qui représente 26,2 % de la participation totale de tous les secteurs. L'année 2007-2008 marque de nouveau un record de participation pour l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction avec 20 104 personnes présentes aux activités de perfectionnement. La quote-part de la clientèle en obligation de formation du secteur résidentiel diminue comparativement aux autres secteurs qui augmentent. Quant à la clientèle en perfectionnement volontaire, la participation du secteur résidentiel marque une croissance de près de 4 % comparativement à l'année précédente. Pour les activités visant le métier de charpentier-menuisier ou les titres occupationnels, les résultats sont identiques à 2006-2007 : les personnes du secteur résidentiel composent 45 % de la clientèle participant volontairement aux activités du métier de charpentier-menuisier et 2 % de celle qui suit des cours reliés aux occupations. Le taux de réussite globale de la clientèle participant à des activités de perfectionnement se situe à 92,5 %.

Objectifs/Orientations 2009

- Effectuer un « inventaire des connaissances » de la main-d'œuvre du secteur résidentiel en analysant l'offre de cours et déterminer si elle correspond aux besoins de cette clientèle.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.
- Promouvoir davantage les activités de perfectionnement du Plan de formation.
- Concevoir une nouvelle version du site web.
- Publier une brochure destinée aux travailleurs.

Composition du Comité de gestion du Plan de formation du secteur résidentiel

Président-directeur général :	Yves Paré

Membres

Association patronale : APCHQ

Eric Cherbaka

Luc Demers

Robert Gagnon

Gaétan Rouillard

Omer B. Rousseau

Associations syndicales

Jean-Claude Bourgault, SQC

Patrick Daigneault, CSD-Construction

Paul Lapointe, CPQMC-I

Alain Mailhot, CSN-Construction

Yves Mercure, FTQ-Construction

ANNEXES

ANNEXE 1

Produits et services

Au regard de l'application des conventions collectives, des lois et des règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	390 demandes 3 692 salariés indemnisés	366 demandes 2 828 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	368 dossiers	243 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	1 068 interventions auprès de 179 employeurs ont permis de récupérer 1 060 rapports mensuels pour un montant de 11,1 millions $	1 211 interventions auprès de 228 employeurs ont permis de récupérer 1 247 rapports mensuels pour un montant de 10,8 millions $
Inspection	Inspection de chantier	37 640 visites 5 553 plaintes de chantier traitées 170 amorces de suspension de travaux 13 ordonnances de suspension de travaux	36 900 visites[4] 5 691 plaintes de chantier traitées 334 amorces de suspension de travaux 34 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	2 919 interventions 1 727 plaintes de salaire traitées 1,58 million d'heures réclamées 22,81 millions $ réclamés	3 062 interventions[5] 2 031 plaintes de salaire traitées 1,65 million d'heures réclamées 24,65 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	66 335 lettres traitées	62 287 lettres traitées
	Poursuites pénales acheminées	10 472	12 181
Services juridiques	Soutien au champ d'application de la Loi	54 nouveaux recours en matière d'assujettissement	53 nouveaux recours en matière d'assujettissement

4. Révision à la baisse de 0,02 % due à une validation automatisée des rapports de chantiers.
5. Sont incluses dans cette donnée les plaintes annulées (3,1 %) et abandonnées (0,4 %) en 2008 et les plaintes annulées (1,4 %) et abandonnées (0,5 %) en 2007.

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	118 545	114 955
	Nouveaux assurés	10 634	9 129
	Attestations scolaires analysées	16 086	15 381
	Modifications apportées au dossier du conjoint	11 867	11 154
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	12 200	11 203
Assurance vie	Prestations versées	8 924 579 $	8 216 060 $
Assurance maladie	Prestations versées	203 706 443 $	189 433 833 $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	3,1 millions de transactions	2,8 millions de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	277 210	262 459
	Nombre de réclamations traitées (réception par courrier)	237 488	237 312
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	8 898 243 $	9 166 548 $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	11 549 735 $	11 295 559 $
Programme Construire en santé	**Toxicomanie et jeu compulsif** Nombre de demandes relatives au traitement de la toxicomanie et du jeu compulsif	492	563
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	808 992 $	941 406 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	100 215 $	210 953 $
	Services d'aide Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	3 693	3 421
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	19 511	18 229
	Prestations versées pour les services d'aide	1 510 111 $	1 266 915 $

ANNEXE 1

Produits et services

Au regard de l'application des conventions collectives, des lois et des règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	390 demandes 3 692 salariés indemnisés	366 demandes 2 828 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	368 dossiers	243 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	1 068 interventions auprès de 179 employeurs ont permis de récupérer 1 060 rapports mensuels pour un montant de 11,1 millions $	1 211 interventions auprès de 228 employeurs ont permis de récupérer 1 247 rapports mensuels pour un montant de 10,8 millions $
Inspection	Inspection de chantier	37 640 visites 5 553 plaintes de chantier traitées 170 amorces de suspension de travaux 13 ordonnances de suspension de travaux	36 900 visites [4] 5 691 plaintes de chantier traitées 334 amorces de suspension de travaux 34 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	2 919 interventions 1 727 plaintes de salaire traitées 1,58 million d'heures réclamées 22,81 millions $ réclamés	3 062 interventions [5] 2 031 plaintes de salaire traitées 1,65 million d'heures réclamées 24,65 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	66 335 lettres traitées	62 287 lettres traitées
	Poursuites pénales acheminées	10 472	12 181
Services juridiques	Soutien au champ d'application de la Loi	54 nouveaux recours en matière d'assujettissement	53 nouveaux recours en matière d'assujettissement

4 Révision à la baisse de 0,02 % due à une validation automatisée des rapports de chantiers.

5 Sont incluses dans cette donnée les plaintes annulées (3,1 %) et abandonnées (0,4 %) en 2008 et les plaintes annulées (1,4 %) et abandonnées (0,5 %) en 2007.

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	118 545	114 955
	Nouveaux assurés	10 634	9 129
	Attestations scolaires analysées	16 086	15 381
	Modifications apportées au dossier du conjoint	11 867	11 154
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	12 200	11 203
Assurance vie	Prestations versées	8 924 579 $	8 216 060 $
Assurance maladie	Prestations versées	203 706 443 $	189 433 833 $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	3,1 millions de transactions	2,8 millions de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	277 210	262 459
	Nombre de réclamations traitées (réception par courrier)	237 488	237 312
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	8 898 243 $	9 166 548 $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	11 549 735 $	11 295 559 $
Programme Construire en santé	**Toxicomanie et jeu compulsif** Nombre de demandes relatives au traitement de la toxicomanie et du jeu compulsif	492	563
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	808 992 $	941 406 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	100 215 $	210 953 $
	Services d'aide Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	3 693	3 421
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	19 511	18 229
	Prestations versées pour les services d'aide	1 510 111 $	1 266 915 $

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux (suite)

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Programme Construire en santé	**Services de santé physique** Nombre de personnes prises en charge par les services de santé physique	1 206	1 138
	Nombre total d'interventions professionnelles en santé physique auprès des assurés	9 813	8 996
	Coût d'opération des services en santé physique	478 286 $	450 398 $
	Service téléphonique de première ligne Nombre de personnes prises en charge par le service de première ligne	3 153	2 220
	Nombre de références dirigées vers d'autres services du programme	5 475	5 104
	Nombre total des interventions par le service de première ligne auprès des assurés	18 530	18 434
	Frais de fonctionnement du service de première ligne	670 805 $	643 258 $
Retraite	Nombre de participants actifs	149 192	143 305
	Nombre de participants inactifs	235 506	232 784
	Nombre de rentiers	76 623	77 388
	Rentes versées	525 465 665 $	503 630 618 $
	Prestations forfaitaires	63 598 335 $	50 759 382 $
	Relevés aux participants actifs	142 168	138 485
	Demandes de prestations formulées	13 838	11 740
	Dossiers de décès traités	2 829	3 532
	Nombre de remboursements après retraite	10 618	10 061
Appels au président (nouveaux dossiers)	Avantages sociaux	95	90

Au regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	17 599 dossiers créés 65 620 modifications	15 770 dossiers créés 60 978 modifications
	Identification de locaux syndicaux	24 891	25 800
	Mouvements de main-d'œuvre – nombre de transactions	294 194	277 069
	Admission à l'apprentissage	19 038 carnets créés 26 137 mises à jour	17 120 carnets créés 24 649 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	5 375 titulaires de certificats de compétence apprenti 3 003 non-titulaires de certificats de compétence apprenti	4 705 titulaires de certificats de compétence apprenti 3 003 non-titulaires de certificats de compétence apprenti
	Reprises d'examens	2 514	2 255
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence apprenti	5 437 diplômés 4 422 non diplômés	4 926 diplômés 4 342 non diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence occupation	403 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC) 3 631 non diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)	464 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC) 3 652 non diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO ou CCGIC)
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence compagnon	12 955 certificats salariés	12 076 certificats salariés
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	9 846 nouvelles demandes acceptées 4 817 renouvellements de demande acceptés 484 refus	7 056 nouvelles demandes acceptées 4 779 renouvellements de demande acceptés 515 refus
	Délivrance de certificats en vertu des ententes interprovinciales	379	450

Au regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	93 personnes	104 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et de recyclage	*Exercice scolaire 2007-2008* 154 367 dépliants acheminés à la clientèle salariée 23 937 dépliants et 1 495 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation	*Exercice scolaire 2006-2007* 149 622 dépliants acheminés à la clientèle salariée 22 962 dépliants et 1 575 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation
	Réalisation des cours CGIC[6] – Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction.	7 groupes 137 personnes ayant réussi	15 groupes 212 personnes ayant réussi
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	*Exercice scolaire 2007-2008* 1 838 groupes 20 104 participants 15,2 millions $ dépensés pour les frais directs de formation	*Exercice scolaire 2006-2007* 1 515 groupes 17 234 participants 16 millions $ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et de recyclage	*Exercice scolaire 2007-2008* 10,8 millions $ versés à 19 123 personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance	*Exercice scolaire 2006-2007* 10,5 millions $ versés à 17 234 personnes pour leurs frais d'hébergement ou de transport ou pour les heures versées à leur réserve d'assurance
	Administration des examens de qualification	10 855 examens administrés 798 séances régulières d'examen 137 séances avec lecteur	9 790 examens administrés 746 séances régulières d'examen 125 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	949 demandes traitées	847 demandes traitées
	Dossiers d'étude	605 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 150 dossiers reliés aux examens de qualification	664 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 189 dossiers reliés aux examens de qualification

6. Anciennement nommé Chantiers, équipements et organismes.

Au regard de l'offre de service à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Site Internet	Visiteurs	2,2 millions de visites, soit 1,5 million de visites sur le site et 708 844 visites aux services en ligne	1,9 million de visites, soit 1,3 million de visites sur le site et 622 550 visites aux services en ligne
	Courriels	17 383	16 690
Rapport mensuel	Transmission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	13 555 avis	10 643 avis
	Paiement autorisé	18 547 paiements par 1 840 employeurs différents	17 735 paiements par 1 576 employeurs différents
	Rapports mensuels	321 885 rapports mensuels par 29 226 employeurs différents	320 481 rapports mensuels par 28 422 employeurs différents
	Rapports mensuels par téléphone	60 360 rapports mensuels par 6 097 employeurs différents	65 347 rapports mensuels par 6 244 employeurs différents
Services en ligne transactionnels protégés (par Internet)	Transmission électronique du rapport mensuel par un logiciel comptable	27 351 rapports mensuels par 2 759 employeurs différents	22 609 rapports mensuels par 2 326 employeurs différents
	Saisie en ligne du rapport mensuel	54 618 rapports mensuels par 5 812 employeurs différents	46 610 rapports mensuels par 4 927 employeurs différents
	Paiements électroniques	69 277 paiements électroniques effectués par 7 073 employeurs différents pour le rapport mensuel 5 580 paiements électroniques effectués par 1 490 employeurs différents pour la demande de lettre d'état de situation	58 113 paiements électroniques effectués par 5 937 employeurs différents pour le rapport mensuel 4 507 paiements électroniques effectués par 1 177 employeurs différents pour la demande de lettre d'état de situation

Au regard de l'offre de service à la clientèle (suite)

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume	
		2008	2007
Services en ligne transactionnels protégés (par Internet)	Demandes de lettre d'état de situation	28 000 demandes par 3 036 employeurs différents	22 408 demandes par 2 491 employeurs différents
	Demandes de mouvement de main-d'œuvre – embauches et mises à pied	125 594 demandes par 4 454 employeurs différents	99 248 demandes par 3 752 employeurs différents
	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements remis, etc.)	478 098 accès par 31 237 travailleurs	397 702 accès par 26 557 travailleurs différents
Services téléphoniques	Appels traités	539 582	530 404
	Ligne générale	384 831	375 167
	Ligne destinée aux associations	12 459	10 416
	Ligne destinée aux employeurs	90 412	93 978
	Ligne Info-pénurie	13 274	13 306
	Ligne Info-perfectionnement	38 606	37 537
Services au comptoir	Visites aux bureaux régionaux	111 382	104 382
Traitement du courrier et des télécopies		87 168	81 433

ANNEXE II

Liste de la loi et des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec

R-20. Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.1. Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.2.3 Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.2.4. Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.3.1. Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction

R-20, r.5.2. Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

R-20, r.5.3. Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction

R-20, r.6. Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés

R-20, r.6.2. Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.7.1. Règlement sur les frais de l'avis préalable d'infraction prévu par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

R-20, r.8. Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction

R-20, r.8.1. Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective

R-20, r.11.1. Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec

R-20, r.13. Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec

R-20, r.14.01. Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction

R-20, r.14.01.1. Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant

R-20, r.15.1.1. Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction

R-20, r.15.2. Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public

R-20, r.17. Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.18. Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.19. Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.20. Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.21. Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.22. Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec

R-20, r.23. Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec

ANNEXE III

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

SECTION I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelés membre.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens. Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

SECTION II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

SECTION III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

SECTION IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

SECTION V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :
    - veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
    - traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
    - exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

    Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

SECTION VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) L'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

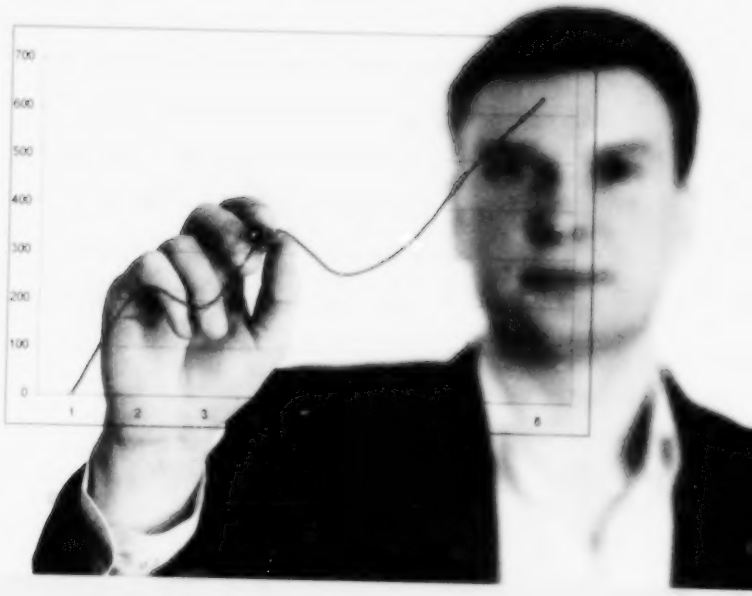
(ii) Le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.



Commission de la construction du Québec

ÉTATS FINANCIERS

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION 122

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR 123

OPINIONS ACTUARIELLES 124

ÉTATS FINANCIERS

Fonds général d'administration

Résultats et évolution de l'avoir 127

Bilan 128

Flux de trésorerie 129

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations 130

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 131

Régimes d'assurance

Bilan 132

Évolution de l'avoir 133

Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Résultats et évolution de l'avoir 134

Bilan 135

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Résultats et évolution de l'avoir 136

Bilan 137

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif 138

Évolution de l'actif et du passif 139

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif 140

Évolution de l'actif et du passif 140

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif 141

Évolution de l'actif et du passif 141

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif 142

Évolution de l'actif et du passif 142

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif 143

Évolution de l'actif et du passif 143

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Actif et passif 144

Évolution de l'actif et du passif 144

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan 145

Évolution de l'avoir 145

Fonds de qualification

Bilan 146

Évolution de l'avoir 146

Notes afférentes aux états financiers **147**

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers du fonds général d'administration, du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont la responsabilité de la direction et ont été approuvés par le Conseil d'administration.

Les états financiers ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Ils renferment certains montants fondés sur l'utilisation d'estimations et de jugements. La direction a établi ces montants de manière raisonnable, afin d'assurer que les états financiers soient présentés fidèlement, à tous égards importants. L'information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel de gestion est concordante avec les états financiers.

La direction maintient des systèmes de contrôles internes comptables et administratifs et des systèmes de présentation de l'information financière de qualité, moyennant un coût raisonnable. Ces systèmes ont pour objet de fournir un degré raisonnable de certitude que l'information financière est pertinente, exacte et fiable, et que les actifs de la CCQ sont correctement comptabilisés et bien protégés.

Le Conseil d'administration est chargé de s'assurer que la direction assume ses responsabilités à l'égard de la présentation de l'information et il est l'ultime responsable de l'examen et de l'approbation des états financiers. Le Conseil d'administration s'acquitte de cette responsabilité principalement par l'entremise de son comité de vérification.

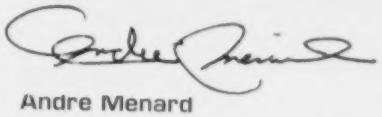
La CCQ reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses activités conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la CCQ, conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la CCQ.

Le Comité de vérification est nommé par le Conseil d'administration. Trois de ses membres sont des administrateurs externes, tandis que l'un d'eux est administrateur interne. Le Comité de vérification rencontre périodiquement la direction ainsi que la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, afin de discuter des contrôles internes exercés sur le processus de présentation de l'information financière, des questions de vérification et des questions de présentation de l'information financière, de s'assurer que chaque partie remplit correctement ses fonctions et d'examiner les états financiers et le rapport du vérificateur externe. Le Comité de vérification fait part de ses constatations au Conseil d'administration lorsque ce dernier approuve la publication des états financiers produits à son intention.

Les états financiers ont été vérifiés par le Vérificateur général du Québec, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et son rapport expose la nature et l'étendue de cette vérification ainsi que l'expression de son opinion. Le vérificateur a librement et pleinement accès au Comité de vérification.

Le président-directeur général,



Andre Menard
Le 24 avril 2009 (19 mai 2009 pour la note 9)

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2008 et l'état des résultats et de l'évolution de l'avoir ainsi que l'état des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis suivants au 31 décembre 2008 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction;
- plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel;
- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2008, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) prévoit des dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité des régimes de retraite. Comme le mentionne la note 2.2, la Commission n'applique pas ces dispositions. L'impact de cette dérogation sur l'établissement des cotisations des employeurs au régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec est présenté à la note 9.4.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance CA auditeur

Renaud Lachance, CA auditeur
Québec, le 24 avril 2009
(le 19 mai 2009 pour la note 9)

OPINION ACTUARIELLE

Régime supplémentaire de rentes
pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2008

Le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2008, sur la base du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* en vigueur à cette date et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2008.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre avis :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2008, un manque de la valeur actuarielle de l'actif sur la valeur présente des prestations du compte général et du compte des retraités de 1 664 453 000 $.

b) La caisse de retraite est partiellement solvable au 31 décembre 2008. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2008, la valeur totale de l'actif des trois comptes serait inférieure à la valeur totale des engagements du régime.

c) Le montant des cotisations d'amortissement affectées au financement du manque de la valeur actuarielle de l'actif sur la valeur présente des prestations est détaillé dans le tableau suivant, conformément à la dernière évaluation actuarielle sur base de capitalisation :

Année	Apprenti $/heure	Compagnon $/heure
Du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2018	**2,015**	**2,015**

d) La valeur présente des cotisations d'amortissement au 31 décembre 2008 est de 1 574 738 000 $.

e) La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique que la période d'amortissement des déficits actuariels pour fins de solvabilité ne peut excéder cinq ans. L'application de la période d'amortissement prévue par la loi entraînerait une cotisation des employeurs pour services passés de 6,564 $ par heure travaillée au lieu de 2,015 $ pour un apprenti ou un compagnon aux fins d'amortir le déficit de solvabilité au 31 décembre 2008.

f) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

g) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

i) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés.

Nous avons produit cette évaluation actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Aon Conseil
700, rue De La Gauchetière Ouest
Bureau 1900
Montréal (Québec) H3B 0A7

Le 19 mai 2009

OPINION ACTUARIELLE

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2008

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2008 pour les régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec et faisant suite au rapport intitulé « Rapport sur l'évaluation, aux fins comptables, des passifs actuariels au 31 décembre 2008 ».

J'ai évalué les passifs actuariels figurant au bilan des états financiers des régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2008, conformément aux pratiques actuarielles reconnues, notamment en procédant à la sélection d'hypothèses et de méthodes d'évaluation appropriées.

À mon avis, les passifs actuariels, au montant de 74 573 000 $, constituent une provision appropriée à l'égard des obligations de ces régimes d'assurance envers les assurés et sont fidèlement présentés dans les états financiers.

François Boisvenue, *FICA, FSA*
Vice-président

Aon Conseil
700, rue De La Gauchetière Ouest, bureau 1900
Montréal (Québec) H3B 0A7

Montréal, le 8 juin 2009

Commission de la construction du Québec

FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION

Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
REVENUS		
Prélèvements	68 060	60 679
Tarification de services	7 733	7 197
Pénalités	1 686	1 392
Participations volontaires	885	843
Virement d'indemnités de congés annuels et jours fériés chômés et de réclamations non identifiées ou non réclamées	284	173
Revenus de placements	2 671	3 035
Revenus de location et autres	1 674	1 002
	82 993	74 321
DÉPENSES		
Rémunération et administration du personnel (note 13)	78 713	81 781
Dépenses administratives	17 140	14 511
Gestion immobilière	4 050	3 589
Amortissement – immobilisations corporelles	2 152	2 335
Amortissement – actifs incorporels	1 011	1 421
Relations publiques et autres	1 417	1 410
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction et à la Commission des relations de travail	1 130	948
Dépenses avant les éléments suivants	105 613	105 995
Virements provenant des Régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(21 769)	(22 141)
Virements provenant du Fonds de formation et du Plan de formation	(2 075)	(1 807)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(3 310)	(4 139)
Subventions du gouvernement du Québec	(7 662)	(7 932)
	70 797	69 976
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	12 196	4 345
AVOIR AU DÉBUT	49 552	45 207
AVOIR À LA FIN	61 748	49 552

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**28 282**	79 716
Placements et revenus courus (note 5.1)	**60 013**	–
Prélèvements à recevoir	**6 190**	6 820
Débiteurs	**2 418**	1 511
Frais payés d'avance	**609**	1 622
	97 512	89 669
Immobilisations corporelles (note 6.1)	**20 078**	20 156
Actifs incorporels (note 6.1)	**3 280**	3 520
Actif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 13)	**23 180**	19 755
	144 050	133 100
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus	**16 427**	23 605
Subventions du gouvernement du Québec reportées	**2 275**	1 879
Revenus reportés	**291**	296
	18 993	25 780
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 13)	**63 309**	57 768
	82 302	83 548
AVOIR	**61 748**	49 552
	144 050	133 100

ENGAGEMENTS (note 11)

ÉVENTUALITÉS (note 12)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Commission de la construction du Québec

FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION

Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	12 196	4 345
Ajustements pour :		
Amortissement – immobilisations corporelles	2 152	2 325
Amortissement – actifs incorporels	1 011	1 421
Perte sur la radiation d'immobilisations corporelles	13	44
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	2 116	7 554
	17 488	15 699
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 8.1)	(6 051)	10 081
	11 437	25 780
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Variation nette des placements	(60 013)	27 706
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 087)	(13 179)
Acquisition d'actifs incorporels	(771)	(1 057)
	(62 871)	13 470
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(51 434)	39 250
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	79 716	40 466
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 5.1)	28 282	79 716

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

Actif net disponible pour le service des prestations

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008 Compte général	2008 Compte complémentaire	2008 Compte des retraités	2008 TOTAL	2007 TOTAL
ACTIF					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 5.2)	2 984 151	2 564 454	4 268 662	9 817 267	11 740 174
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	(248)	2 062	15 256	17 070	44 613
Placements et revenus courus (note 5.1)	673	4 345	32 196	37 214	–
	2 984 576	2 570 861	4 316 114	9 871 551	11 784 787
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	40	18 489	–	18 529	21 140
Cotisations des employeurs à recevoir	22 374	12 447	–	34 821	41 234
Transfert à recevoir du compte général	–	–	38 148	–	–
Transfert à recevoir du compte complémentaire	–	–	15 350	–	–
	3 006 990	2 601 797	4 369 612	9 924 901	11 847 161
PASSIF					
Créditeurs	4 639	989	–	5 628	1 473
Cotisations à rembourser après retraite	–	30 989	–	30 989	26 461
Rentes et prestations forfaitaires à payer	6 450	3 284	1 946	11 680	11 690
Transferts à payer au compte des retraités	38 148	15 350	–	–	–
	49 237	50 612	1 946	48 297	39 624
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS (note 9)	2 957 753	2 551 185	4 367 666	9 876 604	11 807 537

ENGAGEMENTS (note 11)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Donald Fortin, administrateur

Commission de la construction du Québec

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008 Compte général	2008 Compte complémentaire	2008 Compte des retraités	2008 TOTAL	2007 TOTAL
AUGMENTATION DE L'ACTIF					
Cotisations des salariés (note 9.3)	658	242 640	–	243 298	218 972
Cotisations des employeurs (note 9.3)	287 418	173 780	–	461 198	417 335
Cotisations et contributions après retraite	–	30 675	–	30 675	26 169
Revenus de placements	154 315	120 399	215 254	489 968	475 006
Gain net non réalisé des placements	–	–	–	–	115 186
Transfert du compte général	–	–	422 239	–	–
Transfert du compte complémentaire	–	–	136 328	–	–
	442 391	567 494	773 821	1 225 139	1 252 668
DIMINUTION DE L'ACTIF					
Rentes et prestations forfaitaires	32 480	15 005	541 579	589 064	554 390
Remboursement des heures après retraite	–	30 759	–	30 759	28 014
Perte nette non réalisée des placements	789 097	614 037	1 107 355	2 510 489	–
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	21 292	192	–	21 484	21 882
Transfert des biens non réclamés au ministère du Revenu	4 000	–	–	4 000	–
Transferts au compte des retraités	422 239	136 328	–	–	–
Dépenses administratives	276	–	–	276	244
	1 269 384	796 321	1 648 934	3 156 072	604 530
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ACTIF NET	(826 993)	(228 827)	(875 113)	(1 930 933)	648 138
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS – AU DÉBUT	3 784 746	2 780 012	5 242 779	11 807 537	11 159 399
ACTIF NET DISPONIBLE POUR LE SERVICE DES PRESTATIONS – À LA FIN	2 957 753	2 551 185	4 367 666	9 876 604	11 807 537

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

RÉGIMES D'ASSURANCE

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007	2008	2007	2008	2007
		Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance	TOTAL	TOTAL
ACTIF						
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**21 813**	68 116	**984**	4 316	**22 797**	72 432
Placements et revenus courus (note 5.1)	**530 434**	483 763	**41 475**	42 233	**571 909**	525 996
Contributions des employeurs à recevoir	**20 015**	23 817	**2 211**	1 956	**22 226**	25 773
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 14)	**609**	1 137	**50**	99	**659**	1 236
	572 871	576 833	**44 720**	48 604	**617 591**	625 437
PASSIF						
Créditeurs	**10 324**	5 932	**14**	21	**10 338**	5 953
Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles	**152 573**	132 062	**9 788**	8 699	**162 361**	140 761
Cotisations volontaires des salariés reportées	**11 830**	10 994	**–**	–	**11 830**	10 994
Contributions des employeurs reportées	**205 352**	193 235	**11 399**	10 480	**216 751**	203 715
Passifs actuariels (note 10)	**74 573**	70 998	**–**	–	**74 573**	70 998
	454 652	413 221	**21 201**	19 200	**475 853**	432 421
AVOIR (note 16)	**118 219**	163 612	**23 519**	29 404	**141 738**	193 016
	572 871	576 833	**44 720**	48 604	**617 591**	625 437

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Donald Fortin, administrateur

Commission de la construction du Québec

RÉGIMES D'ASSURANCE

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007	2008	2007	2008	2007
	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		TOTAL	TOTAL
AUGMENTATION DE L'AVOIR						
Contributions des employeurs	232 530	221 602	11 617	11 229	244 147	232 831
Cotisations volontaires des salariés	22 378	19 326	–	–	22 378	19 326
Primes reçues des Régimes supplémentaires d'assurance	11 396	10 351	–	–	–	–
Revenus de placements	4 721	34 205	468	3 093	5 189	37 298
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	–	2 297	–	212	–	2 509
	271 025	287 781	12 085	14 534	271 714	291 964
DIMINUTION DE L'AVOIR						
Primes d'assurance versées au régime de base	–	–	11 396	10 351	–	–
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	–	–	285	259	285	259
Réclamations	233 079	218 112	–	–	233 079	218 112
Taxe sur le capital	5 738	5 096	269	251	6 007	5 347
Frais de gestion de réclamations et primes	3 070	2 734	–	–	3 070	2 734
Perte nette non réalisée des placements	70 428	33 354	5 971	3 026	76 399	36 380
Augmentation des passifs actuariels	3 575	177	–	–	3 575	177
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	528	–	49	–	577	–
	316 418	259 473	17 970	13 889	322 992	263 011
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'AVOIR	(45 393)	28 308	(5 885)	645	(51 278)	28 953
AVOIR AU DÉBUT	163 612	135 304	29 404	28 759	193 016	164 063
AVOIR À LA FIN	118 219	163 612	23 519	29 404	141 738	193 016

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
REVENUS		
Contributions des employeurs	21 311	19 732
Revenus de placements	-	11 072
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	-	931
Amortissement de la subvention des matériaux réutilisables pour la formation	18	15
	21 329	31 750
DÉPENSES		
Activités de formation	12 312	14 333
Incitatifs versés à la clientèle	8 381	8 421
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	299	334
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation	-	102
Contribution au Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation	2 478	1 875
Virements au fonds général d'administration	1 653	1 418
Perte de placements	4	-
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	227	-
Perte nette non réalisée des placements	22 033	11 998
	47 387	38 481
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(26 058)	(6 731)
AVOIR AU DÉBUT	161 244	167 975
AVOIR À LA FIN	135 186	161 244

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**2 308**	6 987
Placements et revenus courus (note 5.1)	**128 967**	149 645
Contributions des employeurs à recevoir	**1 541**	1 836
Débiteurs	**42**	83
Frais payés d'avance	**2 622**	2 460
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 14)	**185**	413
	135 665	161 424
Matériaux réutilisables pour la formation (note 6.2)	**818**	1 092
	136 483	162 516
PASSIF		
À court terme		
Activités de formation à payer	**1 233**	1 190
Subvention reportée	**64**	82
	1 297	1 272
AVOIR	**135 186**	161 244
	136 483	162 516

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Commission de la construction du Québec

PLAN DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Résultats et évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
REVENUS		
Contributions des employeurs	**6 066**	5 412
Revenus de placements	**–**	2 096
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**–**	167
Amortissement de la subvention des matériaux réutilisables pour la formation	**4**	3
	6 070	7 678
DÉPENSES		
Activités de formation	**2 556**	2 371
Incitatifs versés à la clientèle	**2 549**	2 034
Incitatifs versés à la clientèle référée	**3**	126
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	**31**	33
Perte à la cession de matériaux réutilisables pour la formation	**–**	3
Contribution au Comité du Plan de formation	**803**	401
Virements au fonds général d'administration	**422**	389
Perte de placements	**10**	–
Moins-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	**43**	–
Perte nette non réalisée des placements	**4 062**	2 311
	10 479	7 668
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES (DES DÉPENSES SUR LES REVENUS)	**(4 409)**	10
AVOIR AU DÉBUT	**30 052**	30 042
AVOIR À LA FIN	**25 643**	30 052

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

PLAN DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
À court terme		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**97**	716
Placements et revenus courus (note 5.1)	**23 799**	27 318
Contributions des employeurs à recevoir	**406**	478
Débiteurs	**313**	82
Frais payés d'avance	**1 250**	1 645
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 14)	**35**	78
	25 900	30 317
Matériaux réutilisables pour la formation (note 6.2)	**90**	113
	25 990	30 430
PASSIF		
À court terme		
Activités de formation à payer	**333**	360
Subvention reportée	**14**	18
	347	378
AVOIR	**25 643**	30 052
	25 990	30 430

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Commission de la construction du Québec

FONDS D'INDEMNITÉS DE CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES ET DE JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**58 640**	158 562
Placements et revenus courus (note 5.1)	**186 399**	53 065
Indemnités à recevoir des employeurs	**34 895**	39 486
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 14)	**50**	93
Perte nette non réalisée sur placements	**3 167**	–
	283 151	251 206
PASSIF		
Créditeurs	**1 500**	1 205
Indemnités à verser aux salariés	**278 348**	241 704
Revenus de placements sur indemnités à verser aux salariés	**3 303**	6 039
Gain net non réalisé sur placements	**–**	2 258
	283 151	251 206

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Donald Fortin, administrateur

FONDS D'INDEMNITÉS DE CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES ET DE JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
AUGMENTATION		
Indemnités perçues	494 740	426 005
Revenus de placements	9 236	12 447
Augmentation des créditeurs	295	-
	504 271	438 452
DIMINUTION		
Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	43	(215)
Versements d'indemnités aux salariés	457 921	404 832
Revenus de placements sur indemnités versés aux salariés	8 600	7 792
Virement au fonds général d'administration – revenus d'intérêts	3 310	4 139
Virement au fonds général d'administration d'indemnités non identifiées ou non réclamées	194	135
Perte nette non réalisée sur placements	2 258	2 801
Diminution des créditeurs	-	17
	472 326	419 501
AUGMENTATION DE L'ACTIF ET DU PASSIF	31 945	18 951
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	251 206	232 255
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	283 151	251 206

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers

Commission de la construction du Québec

FONDS DE RÉCLAMATIONS DE SALAIRES

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	18	1 215
Placements et revenus courus (note 5.1)	820	–
Réclamations des employeurs à recevoir	1 772	1 975
Débiteurs	70	32
	2 680	3 222
PASSIF		
Créditeurs	41	72
Réclamations à verser aux salariés	2 639	3 150
	2 680	3 222

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

André Ménard, président-directeur général

Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION		
Réclamations perçues des employeurs	1 583	2 476
Revenus de placements	37	52
Augmentation de créditeurs	–	41
	1 620	2 569
DIMINUTION		
Diminution de créditeurs	31	–
Réclamations versées aux salariés	2 040	2 346
Virement au fonds général d'administration – réclamations de salaires non identifiées	91	38
	2 162	2 384
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ACTIF ET DU PASSIF	(542)	185
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	3 222	3 037
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	2 680	3 222

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE COTISATIONS PATRONALES

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	450	1 121
Placements et revenus courus (note 5.1)	949	–
Cotisations des employeurs à recevoir	571	583
Avances sur cotisations	130	130
	2 100	1 834
PASSIF		
Créditeurs	16	12
Cotisations des employeurs à remettre	2 084	1 822
	2 100	1 834

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION		
Cotisations des employeurs	10 505	10 323
Revenus de placements	32	38
Augmentation des créditeurs	4	2
	10 541	10 363
DIMINUTION		
Remises de cotisations	10 243	10 169
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	32	38
	10 275	10 207
AUGMENTATION DE L'ACTIF ET DU PASSIF	266	156
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	1 834	1 678
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	2 100	1 834

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE COTISATIONS SYNDICALES

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	2 436	5 561
Placements et revenus courus (note 5.1)	5 402	–
Cotisations des salariés à recevoir	4 670	5 357
Avances sur cotisations	1 712	1 635
	14 220	12 553
PASSIF		
Créditeurs	199	175
Cotisations des salariés à remettre	14 021	12 378
	14 220	12 553

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION		
Cotisations des salariés	65 535	58 810
Augmentation des créditeurs	24	61
Augmentation des avances sur cotisations	77	3
Revenus de placements	157	181
	65 793	59 055
DIMINUTION		
Remises de cotisations	63 969	57 066
Virements au fonds général d'administration – revenus de placements	157	181
	64 126	57 247
AUGMENTATION DE L'ACTIF ET DU PASSIF	1 667	1 808
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	12 553	10 745
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	14 220	12 553

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE CONTRIBUTIONS SECTORIELLES RÉSIDENTIELLES

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	51	120
Placements et revenus courus (note 5.1)	107	–
Contributions des employeurs à recevoir	156	142
	314	262
PASSIF		
Contributions des employeurs à remettre	314	262
	314	262

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION		
Contributions des employeurs	1 067	933
Revenus de placements	5	5
	1 072	938
DIMINUTION		
Remises de contributions	1 020	898
AUGMENTATION DE L'ACTIF ET DU PASSIF	52	40
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	262	222
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	314	262

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE COTISATIONS À LA CAISSE D'ÉDUCATION SYNDICALE

Actif et passif

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**27**	73
Placements et revenus courus (note 5.1)	**57**	–
Cotisations des salariés à recevoir	**323**	298
	407	371
PASSIF		
Cotisations des salariés à remettre	**407**	371
	407	371

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'actif et du passif

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION		
Cotisations des salariés	**2 006**	1 864
Revenus de placements	**3**	4
	2 009	1 868
DIMINUTION		
Remises de cotisations	**1 970**	1 822
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	**3**	4
	1 973	1 826
AUGMENTATION DE L'ACTIF ET DU PASSIF	**36**	42
ACTIF ET PASSIF AU DÉBUT	**371**	329
ACTIF ET PASSIF À LA FIN	**407**	371

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers

Commission de la construction du Québec

FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	1 493	5 546
Placements et revenus courus (note 5.1)	3 161	–
Contributions des employeurs à recevoir	245	296
Recouvrement d'indemnités à recevoir	1 145	1 235
	6 044	7 077
PASSIF		
Créditeurs	8	7
Indemnités à verser aux salariés	2 466	2 446
	2 474	2 453
AVOIR	3 570	4 624
	6 044	7 077

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	2 542	2 329
Recouvrement d'indemnités	386	308
Pénalités	105	119
Revenus de placements	156	240
	3 189	2 996
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	4 087	3 929
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	156	240
	4 243	4 169
DIMINUTION DE L'AVOIR	(1 054)	(1 173)
AVOIR AU DÉBUT	4 624	5 797
AVOIR À LA FIN	3 570	4 624

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

FONDS DE QUALIFICATION

Bilan

au 31 décembre

(en milliers de dollars)

	2008	2007
ACTIF		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 5.1)	**1 448**	4 072
Placements et revenus courus (note 5.1)	**3 051**	–
Contributions des employeurs à recevoir	**79**	83
	4 578	4 155
PASSIF		
Indemnités à verser aux salariés	**17**	9
	17	9
AVOIR (note 17)	**4 561**	4 146
	4 578	4 155

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
André Ménard, président-directeur général
Donald Fortin, administrateur

Évolution de l'avoir

de l'exercice terminé le 31 décembre

	2008	2007
AUGMENTATION DE L'AVOIR		
Contributions des employeurs	**523**	522
Revenus de placements	**125**	148
	648	670
DIMINUTION DE L'AVOIR		
Indemnités versées aux salariés	**233**	178
AUGMENTATION DE L'AVOIR	**415**	492
AVOIR AU DÉBUT	**4 146**	3 654
AVOIR À LA FIN	**4 561**	4 146

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Commission de la construction du Québec

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

Pour l'exercice terminé au 31 décembre

(Tous les montants présentés dans les tableaux sont en milliers de dollars, à moins d'indication contraire)

1. CONSTITUTION ET OBJET

La Commission de la construction du Québec (CCQ), constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), est une personne morale au sens du *Code civil* et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que de la formation professionnelle et de la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. À cette fin, la CCQ administre onze fonds, un régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la CCQ n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. VOCATION ET DESCRIPTION DES FONDS ET DES RÉGIMES

2.1. Fonds général d'administration

Ce fonds est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2.2. Régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec (Régime). Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement est publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Généralités

Il s'agit d'un régime de retraite interentreprises qui a été élaboré par le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et qui a remplacé, depuis le 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), au numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie pour recevoir les cotisations des participants et des employeurs et pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime. Le Régime est constitué de trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte général était alimenté par les cotisations des employeurs et des participants en vertu d'une formule générale applicable à tous les participants. Il constituait une disposition à prestations déterminées et prévoyait l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Depuis le 26 décembre 2004, le compte général est alimenté uniquement par les cotisations des

employeurs pour service passé. Ces cotisations pour service passé sont versées pour amortir le déficit actuariel du régime.

Le compte général assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités.

Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte complémentaire recevait les cotisations versées par les participants, selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation. Depuis le 26 décembre 2004, il reçoit les cotisations des employeurs pour service courant, les cotisations des participants en vertu de la formule générale applicable à tous les participants ainsi que celles versées selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Les comptes général et complémentaire pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités, afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a aucun promoteur du Régime, car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la CCQ doit assurer l'application.

Conformément à l'article 118 de ce règlement, la CCQ fait évaluer le régime de retraite par un actuaire externe, au plus tard trois ans après la dernière évaluation. L'évaluation entre en vigueur le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour les trois années qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour indexations futures pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander, s'il y a lieu, un ajustement de la répartition de la cotisation patronale totale entre la cotisation patronale pour le service passé et celle pour le service courant et recommander un ajustement, s'il y a lieu, des rentes de base accumulées et des rentes en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes à la CCQ sous la responsabilité de la direction (voir notes 9.1 et 9.2).

Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80, mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de ¼ % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans, si la somme de son âge et du total de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

Le participant prenant sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes sont sujettes à des ajustements déterminés par la CCQ à la suite d'une évaluation actuarielle du Régime.

Prestations d'invalidité

Tout participant aux prises avec une invalidité totale, qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine suivant le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est réduite de ¼% par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. La rente d'invalidité totale demeure payable même si l'invalidité cesse.

Prestations au décès

Lors du décès d'un participant non retraité, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100% de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été versés au retraité et à son conjoint. Par la suite, la rente payable au conjoint est réduite à 60% de la rente que recevait le retraité (50% si le conjoint a renoncé à la rente réversible à 60% au moment de la retraite du participant).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60% de la rente que recevait le retraité (50% si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60%).

Lorsqu'un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

Depuis le 26 décembre 2004, le participant peut choisir que sa rente soit remplacée par une rente dont le paiement garanti est de 10 ans. Dans ce cas, il faut remplacer 60 versements par 120 versements partout où ils s'y retrouvent.

Prestations de départ

Un participant n'ayant eu aucune heure de travail à son crédit pendant 24 mois consécutifs a droit à une rente différée égale à la rente de base du compte général et à la rente relative à son compte complémentaire. Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée à un autre véhicule d'épargne retraite autorisé.

Cotisations et contributions après retraite

Jusqu'au 25 décembre 2004, les cotisations reçues dans le compte général étaient remboursées au cours de l'année suivante aux participants recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite. Depuis le 26 décembre 2004, seuls les employeurs cotisent au compte général et leurs cotisations pour service passé ne sont plus remboursées. Les cotisations reçues dans le compte complémentaire pour les participants recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite et celles des employeurs leur sont remboursées au cours de l'année suivante.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le Régime est assujetti à cette loi. La CCQ a engagé des discussions avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime étant donné que la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi lui causerait des difficultés excessives en raison de ses caractéristiques particulières. Ces discussions ont amené la publication, le 12 mai 2004, du

Décret 415-2004 soustrayant le Régime à certaines dispositions de ladite loi ou reportant leur mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

2.3. Régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective, le régime d'assurance de base, est établie afin de recevoir les contributions des employeurs et les cotisations volontaires des salariés et de pourvoir au paiement des prestations et des indemnités prévues par les régimes d'assurance et au paiement des autres frais inhérents.

Des caisses supplémentaires sont établies en vue de recevoir la partie supplémentaire des contributions pour le compte des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et des dépenses afférentes aux Régimes supplémentaires d'assurance. Les régimes supplémentaires pour les métiers et occupations d'électriciens, de couvreurs, de ferblantiers, de tuyauteurs, de travailleurs de lignes, de mécaniciens en protection-incendie, de frigoristes, de menuisiers, de mécaniciens de chantier et métiers de la truelle (briqueteurs, cimentiers-applicateurs, plâtriers et carreleurs) ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective du régime d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par les régimes supplémentaires, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque salarié assuré par un régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

2.4. Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction, soit celles des secteurs institutionnel et commercial, industriel, de même que génie civil et voirie.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires produites par la CCQ pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction pour le compte des associations syndicales, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds, qui est financé par les contributions des employeurs, permet aux parties patronale et syndicale de mettre en place sur les chantiers des conditions de travail harmonieuses, de les faire connaître, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité. Il sert aussi à mener toutes autres démarches et analyses destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties, conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des salariés, afin de permettre aux associations syndicales d'offrir des services de formation dans le but de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations de travail, conformément aux conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial de même que génie civil et voirie.

Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs servant à indemniser les salariés qui doivent acquitter les frais reliés au renouvellement du certificat de compétence délivré par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

3.1. Principes de consolidation

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis ne sont pas consolidés dans les états financiers du fonds général d'administration, car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales distinctes.

3.2. Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada exige que la direction de la CCQ ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

3.3. Constatation des revenus et virements

Fonds général d'administration

Revenus de prélèvements

Les revenus de prélèvements sont constatés dans l'exercice au cours duquel les heures sont travaillées.

Tarification de services

Les revenus de tarification de services sont constatés dans l'exercice au cours duquel les services sont rendus.

Revenus de pénalités

Les revenus de pénalités sont constatés dans l'exercice au cours duquel ils sont encaissés.

Participations volontaires

Les revenus de participations volontaires sont constatés dans l'exercice au cours duquel les participations sont reçues.

Virement d'indemnités de congés annuels et de jours fériés chômés et de réclamations non identifiées ou non réclamées

En vertu de la réglementation, les réclamations de salaires gardées en fidéicommis et payables à des salariés non identifiés depuis trois ans au 31 décembre d'une année ainsi que les indemnités de congés gardées en fidéicommis non réclamées ou non identifiées depuis trois ans au premier janvier d'une année sont virées aux revenus du fonds général d'administration pour son administration au début de l'exercice suivant les dates précédemment mentionnées.

Revenus de placements

Les revenus de placements du fonds général d'administration sont constatés selon la comptabilité d'exercice. De plus, en vertu de la réglementation, les revenus de placements générés par le Fonds de cotisations patronales, le Fonds de cotisations syndicales, le Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le Fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus de placements du fonds général d'administration pour son administration au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et constatés à titre de revenus dans les différents fonds.

Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

En vertu de la réglementation, les virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel sont fixés annuellement par la CCQ. Le montant requis pour acquitter les frais d'administration de ces fonds est fixé selon une formule établie et approuvée par le Conseil d'administration.

Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

En vertu de la réglementation, des intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont virés au fonds général d'administration en vue de défrayer les frais d'administration et de perception de ce fonds jusqu'à concurrence d'une somme égale à 25% des intérêts générés par le fonds plus un montant forfaitaire de 965 000 $.

Revenus de location et autres

Les autres revenus représentent principalement des revenus de location et sont constatés selon la comptabilité d'exercice.

Régime supplémentaire de rentes

Cotisations des salariés et des employeurs

Les revenus de cotisations des salariés et des employeurs sont constatés dans l'exercice au cours duquel les heures donnant droit à des rentes sont travaillées.

Cotisations et contributions après retraite

Les revenus de cotisations et contributions après retraite sont constatés dans l'exercice au cours duquel elles sont reçues.

Revenus de placements

Les revenus de placements sont constatés selon la comptabilité d'exercice.

Régimes d'assurance

Contributions des employeurs et cotisations volontaires des salariés

Les revenus de contributions des employeurs et de cotisations volontaires des salariés sont constatés dans l'exercice correspondant aux périodes de couverture des assurés.

Revenus de placements

Les revenus de placements sont constatés selon la comptabilité d'exercice.

Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles

Les contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles sont constituées de contributions des employeurs visant à maintenir l'assurabilité des salariés. Elles sont reportées et virées aux revenus de l'exercice correspondant aux périodes d'assurance au cours desquelles elles sont utilisées.

Fonds en fidéicommis

Contributions et cotisations des employeurs et cotisations des salariés

Les contributions des employeurs et les cotisations des salariés sont constatées dans l'exercice au cours duquel les heures sont travaillées.

Revenus de placements

Les revenus de placements sont constatés selon la comptabilité d'exercice. Les revenus de placements générés par le Fonds de cotisations patronales, le Fonds de cotisations syndicales, le Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le Fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus de placements du fonds général d'administration pour son administration au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

Indemnités perçues

Les indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont constatées dans l'exercice au cours duquel les heures donnant droit à des indemnités sont travaillées.

Réclamations perçues des employeurs

Les réclamations perçues des employeurs sont constatées dans l'exercice au cours duquel le règlement des réclamations a lieu.

Recouvrement d'indemnités et de pénalités

Le recouvrement d'indemnités et les pénalités y afférentes sont constatés dans l'exercice au cours duquel le recouvrement d'indemnités a lieu.

3.4. Trésorerie et équivalents de trésorerie

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent des soldes d'encaisse, des découverts et emprunts bancaires et des placements très liquides, qui ont des échéances de trois mois ou moins à compter de leur date d'acquisition. Les chèques émis non encaissés sont portés en diminution des éléments de trésorerie et des équivalents de trésorerie. Ils sont considérés dans la catégorie « Actifs détenus à des fins de transaction ».

3.5. Débiteurs

Les débiteurs comprennent les postes suivants : les débiteurs, les prélèvements à recevoir, les cotisations et les contributions des employeurs à recevoir, les indemnités à recevoir des employeurs, les réclamations des employeurs à recevoir, les avances sur cotisations, les cotisations des salariés à recevoir et le recouvrement d'indemnités à recevoir. Les débiteurs sont considérés dans la catégorie « Prêts et créances ».

3.6. Créditeurs

Les créditeurs comprennent les postes suivants : les créditeurs et frais courus, les cotisations à rembourser après retraite, les rentes et prestations forfaitaires à payer, les activités de formation à payer, les réclamations à verser aux salariés, les cotisations et contributions des employeurs à remettre, les cotisations des salariés à remettre et les indemnités à verser aux salariés. Les créditeurs sont considérés dans la catégorie « Autres passifs ».

3.7. Placements

Fonds général d'administration, Régime supplémentaire de rentes, Régimes d'assurance et fonds en fidéicommis

Les placements sont considérés dans la catégorie « Actifs détenus à des fins de transaction ». Ils sont évalués à la juste valeur. Les gains et pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice.

La méthode temporelle est utilisée pour la conversion en dollars canadiens des placements acquis en devises étrangères. Selon cette méthode, les placements détenus en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les revenus provenant de ces placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations et sont imputés aux résultats sous la rubrique « Revenus de placements ».

3.8. Instruments financiers

Catégorie d'instruments financiers

Les actifs détenus à des fins de transaction sont acquis principalement en vue de leur revente à court terme, afin de réaliser un profit.

Les passifs financiers détenus à des fins de transaction font partie d'un portefeuille d'instruments financiers désignés comme tels et gérés ensemble et ils présentent des indications d'un profil récent de prises de bénéfice à court terme.

Les prêts et créances n'incluent pas les titres de créances.

Les autres passifs correspondent à tous les autres passifs qui ne sont pas détenus à des fins de transaction.

Évaluation

Les instruments financiers sont constatés à la juste valeur à la date de la transaction. Par la suite, les actifs (passifs) détenus à des fins de transaction sont évalués à la juste valeur et les gains et pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Revenus de placements ».

Les prêts et créances et les autres passifs sont évalués au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Cette évaluation correspond en général au coût.

Juste valeur

Lors de la comptabilisation initiale, la juste valeur d'un instrument financier correspond généralement au prix de la transaction, soit la juste valeur de la contrepartie donnée ou reçue. Après la comptabilisation initiale, les justes valeurs sont déterminées en fonction de l'information disponible. Lorsqu'un marché actif existe, les justes valeurs des instruments financiers sont déterminées selon le cours vendeur. Lorsque des prix indépendants ne sont pas disponibles, le cours de clôture de la transaction la plus récente lié à l'instrument est utilisé ou la valeur est déterminée en fonction de techniques d'évaluations fondées sur des hypothèses utilisant autant que possible des données observables sur le marché.

La juste valeur des instruments financiers autres que les actions et les obligations est équivalente au coût, en raison de leur échéance à court terme, et correspond aux cours du marché.

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie, les placements et revenus courus et les actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés sont considérés dans la catégorie « Actifs (passifs) détenus à des fins de transaction ». Ils sont évalués à la juste valeur et les gains et pertes résultant de leur réévaluation périodique sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Revenus de placements ».

Instruments financiers dérivés

Conformément à la politique de placement des fonds sous gestion visant le fonds général d'administration, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis, la CCQ utilise des instruments financiers dérivés, afin de gérer son risque de change sur les placements détenus en devises étrangères. Les instruments financiers dérivés sont constitués de contrats de change à terme. La CCQ ne recourt pas à l'utilisation d'instruments financiers dérivés à des fins de spéculation.

Les instruments financiers dérivés sont comptabilisés au bilan à la juste valeur. Les gains ou pertes non réalisés sont enregistrés aux résultats de l'exercice sous la rubrique « Plus (moins)-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés ».

3.9. Actifs à long terme

Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. L'amortissement est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire établie en fonction de la durée d'utilisation des immobilisations. L'amortissement des immobilisations en cours de construction débute lorsque la construction est terminée et que le bien est utilisé.

Bâtiments	40 ans
Aménagements des bâtiments	5 ans
Mobilier et équipement	10 ans
Équipement informatique	5 ans
Améliorations locatives	4 ans

Actifs incorporels

Les actifs incorporels correspondent au coût des logiciels et des projets de développement informatique en cours et sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire. Celle-ci est établie en fonction d'une durée d'utilisation de trois ans. L'amortissement des projets de développement informatique débute lorsque les projets sont terminés et que le bien est utilisé.

Dépréciation d'actifs à long terme

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable au moyen des flux de trésorerie nets futurs non actualisés qui sont directement associés à leur utilisation et à leur cession éventuelle. Le montant de la perte de valeur représente l'écart entre la valeur comptable et la juste valeur des actifs dépréciés et est imputé aux résultats, le cas échéant.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Matériaux réutilisables pour la formation

Les matériaux réutilisables pour la formation correspondent aux actifs achetés dans le cadre des activités de formation. Ils sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée d'utilisation prévue par les ententes convenues entre la CCQ et les commissions scolaires. La durée des ententes peut être de trois, cinq ou dix ans.

3.10. Subventions reportées

Les subventions reçues du gouvernement du Québec, comptabilisées dans le fonds général d'administration, sont reportées et constatées à titre de produits dans l'exercice au cours duquel les charges correspondantes sont engagées. La CCQ doit rembourser au gouvernement du Québec les subventions reçues en excédent des dépenses réellement engagées et prévues dans l'entente. Les subventions à rembourser, s'il y a lieu, sont présentées sous la rubrique « Créditeurs et frais courus ». En 2008, les subventions reçues du gouvernement du Québec sont de 8 058 000 $ pour la période 2008-2009 (7 817 000 $ en 2007). Il est probable qu'une somme de 100 263 $ soit à rembourser relativement à la portion non utilisée des subventions du gouvernement du Québec pour la période 2008-2009 (nil au 31 décembre 2007).

La subvention reçue de l'organisme *Ressources humaines et Développement Canada* (RHDSC), comptabilisée dans le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et dans le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, est reportée et inscrite aux résultats au même rythme que l'amortissement des matériaux réutilisables pour la formation.

3.11. Revenus reportés

Fonds général d'administration

Les revenus reçus pour les services tarifés sont reportés et constatés dans l'exercice au cours duquel les services sont effectivement rendus.

3.12. Avantages sociaux futurs

Fonds général d'administration

Les régimes à prestations déterminées et des avantages complémentaires de retraite offerts aux employés de la CCQ sont comptabilisés comme suit :

- Pour les besoins du calcul du taux de rendement prévu des actifs des régimes, les actifs des régimes sont mesurés à la juste valeur.
- La CCQ utilise une évaluation axée sur la valeur marchande des actifs qui tient compte de l'incidence des gains ou des pertes de placements sur une période de trois ans à partir de l'exercice au cours duquel ils se produisent aux fins de la mesure des coûts de retraite.
- Les gains et pertes actuariels nets, fondés sur la valeur marchande des actifs des régimes, en excédant de 10 % du montant le plus élevé entre l'obligation au titre des prestations constituées et la valeur axée sur la valeur marchande des actifs des régimes ainsi que les coûts des services passés sont portés aux résultats sur la durée moyenne estimative du reste de la carrière active des participants variant de 10 à 12 ans selon les régimes.

- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est établi d'après des calculs actuariels qui font appel à la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et aux meilleures estimations de la direction du rendement prévu des placements des régimes, de la croissance des salaires, de l'âge de retraite des employés, de la mortalité des participants aux régimes et des coûts des soins de santé.
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est constaté aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés.
- La date de mesure utilisée par la CCQ est le 31 décembre.

3.13. Indemnités versées aux salariés

Fonds spécial d'indemnisation

Les indemnités versées aux salariés sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

3.14. Passifs actuariels des régimes d'assurance

Les passifs actuariels sont constitués de la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux prestations et indemnités prévues par les régimes d'assurance. Ces passifs comprennent des provisions pour les prestations engagées et pour les rentes aux assurés invalides.

L'estimation des passifs actuariels se fonde sur des techniques actuarielles standard, elles-mêmes basées sur l'évolution des réclamations et sur les statistiques de paiement. Elle requiert l'utilisation d'hypothèses, telles que les statistiques de paiement, les taux futurs de fréquence, l'inflation, les changements des lois et des règlements ainsi que d'autres facteurs, dans la nature des couvertures d'assurance.

4. NOUVELLES CONVENTIONS COMPTABLES

4.1. Récentes modifications

Instruments financiers

Le 1er janvier 2008, la CCQ a adopté les recommandations du chapitre 3862 du *Manuel de l'ICCA* « Instruments financiers – informations à fournir » et du chapitre 3863 « Instruments financiers – présentation » qui remplacent le chapitre 3861 « Instruments financiers – informations à fournir et présentation » et modifient les exigences en matière d'information sur la nature et l'étendue des risques découlant des instruments financiers et sur la façon dont la CCQ gère ces risques. Les règles de présentation sont reprises sans modification. L'adoption de ces nouvelles normes n'a pas eu d'incidence sur la comptabilisation ou l'évaluation des instruments financiers. Les informations exigées sont fournies à la note 14, Instruments financiers.

Informations à fournir concernant le capital

Le 1er janvier 2008, la CCQ a adopté les recommandations du chapitre 1535 du *Manuel de l'ICCA* « Informations à fournir concernant le capital » qui exige la présentation d'informations sur la façon dont la direction gère le capital. Les informations exigées sont fournies à la note 15, Gestion du capital.

4.2. Modifications à venir

Écarts d'acquisition et actifs incorporels

En février 2008, l'ICCA a publié le nouveau chapitre 3064 « Écarts d'acquisition et actifs incorporels » qui remplacera le chapitre 3062 « Écarts d'acquisition et autres actifs incorporels » ainsi que le chapitre 3450 « Frais de recherche et de développement ».

Le nouveau chapitre 3064 confirme qu'au moment de leur constatation initiale, les actifs incorporels doivent être comptabilisés à titre d'actifs seulement s'ils répondent à la définition d'un actif incorporel et aux critères de comptabilisation d'un actif. De plus, le chapitre 3064 fournit des indications supplémentaires relativement à la comptabilisation des actifs incorporels développés à l'interne.

En ce qui a trait à l'évaluation ultérieure des actifs incorporels, les écarts d'acquisition et les informations à fournir, le chapitre 3064 reprend l'essentiel des recommandations de l'ancien chapitre 3062.

Le nouveau chapitre s'appliquera aux états financiers de la CCQ pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2009. La CCQ évalue actuellement les impacts de l'adoption des recommandations contenues dans ce chapitre sur les états financiers.

Risques de crédit et juste valeur des actifs financiers et des passifs financiers

Le 20 janvier 2009, le Comité sur les problèmes nouveaux (CPN) de l'ICCA a publié l'Abrégé des délibérations CPN-173, « Risque de crédit et juste valeur des actifs financiers et des passifs financiers ». Cet abrégé qui s'applique pour les exercices se terminant après cette date précise que le risque de crédit propre à l'entité et le risque de crédit de la contrepartie devraient être pris en compte dans la détermination de la juste valeur des actifs financiers et des passifs financiers, y compris les instruments dérivés. La CCQ évalue actuellement les impacts de l'adoption des recommandations contenues dans cet abrégé sur les états financiers. Cet abrégé s'appliquera aux états financiers de la CCQ pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2009.

5. PLACEMENTS

5.1. Placements sous gestion interne

Fonds général d'administration, régime supplémentaire de rentes, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis

Les placements sous gestion interne sont répartis comme suit dans les différentes classes d'actifs :

	2008	2007
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE		
Encaisse	**35 976**	385 268
Dépôt à court terme (1)	**106 880**	1 698
Compte courtier (2)	**(266)**	–
Intérêts courus	**196**	1 208
Chèques émis non encaissés	**(7 669)**	(7 440)
	135 117	380 734

	En deçà d'un an	De 1 à 5 ans	Plus de 5 ans	Sans échéance déterminée	2008	2007
PLACEMENTS ET REVENUS COURUS						
Dépôt à long terme	**295 488**	–	–	–	**295 488**	2 023
Obligations émises (3)						
Par le Canada, les provinces ou les municipalités	**9 996**	**121 896**	**122 834**	–	**254 726**	263 091
Par les corporations	**875**	**29 508**	**33 761**	**43 017**	**107 161**	115 866
Actions canadiennes	–	–	–	**99 060**	**99 060**	107 954
Actions américaines	–	–	–	**101 824**	**101 824**	103 809
Actions internationales	–	–	–	**98 975**	**98 975**	106 826
Fonds immobiliers	–	–	–	**59 532**	**59 532**	53 001
Intérêts courus	–	–	–	**5 082**	**5 082**	3 454
	306 359	**151 404**	**156 595**	**407 490**	**1 021 848**	756 024
					1 156 965	1 136 758

(1) Venant à échéance au plus tard le 25 mars 2009.

(2) Correspond aux transactions en attente de règlement.

(3) À échéances diverses allant jusqu'en 2043 avec des taux de rendement variant entre 3,25 % et 11,50 %.

Les placements sous gestion interne sont répartis comme suit dans les différents états financiers de la CCQ :

	2008	2007
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE		
Fonds général d'administration	28 282	79 716
Régime supplémentaire de rentes – compte général	(248)	1 828
Régime supplémentaire de rentes – compte complémentaire	2 062	3 374
Régime supplémentaire de rentes – compte des retraités	15 256	39 411
Régime d'assurance de base	21 813	68 116
Régimes supplémentaires d'assurance	984	4 316
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	2 308	6 987
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	97	716
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	58 640	158 562
Fonds de réclamations de salaires	18	1 215
Fonds de cotisations patronales	450	1 121
Fonds de cotisations syndicales	2 436	5 561
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	51	120
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	27	73
Fonds spécial d'indemnisation	1 493	5 546
Fonds de qualification	1 448	4 072
	135 117	380 734
PLACEMENTS ET REVENUS COURUS		
Fonds général d'administration	60 013	–
Régime supplémentaire de rentes – compte général	673	–
Régime supplémentaire de rentes – compte complémentaire	4 345	–
Régime supplémentaire de rentes – compte des retraités	32 196	–
Régime d'assurance de base	530 434	483 763
Régimes supplémentaires d'assurance	41 475	42 233
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	128 967	149 645
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	23 799	27 318
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	186 399	53 065
Fonds de réclamations de salaires	820	–
Fonds de cotisations patronales	949	–
Fonds de cotisations syndicales	5 402	–
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	107	–
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	57	–
Fonds spécial d'indemnisation	3 161	–
Fonds de qualification	3 051	–
	1 021 848	756 024
	1 156 965	1 136 758

5.2. Placements confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les placements des fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) se détaillent comme suit :

	2008	2007
COMPTE GÉNÉRAL		
Avances	(23 001)	(7 000)
Dépôts à participation[1]	2 986 381	3 788 527
Revenus courus	20 771	8 534
	2 984 151	3 790 061
COMPTE COMPLÉMENTAIRE		
Dépôt à vue	34 004	38 005
Dépôts à participation[1]	2 515 196	2 737 821
Revenus courus	15 254	5 994
	2 564 454	2 781 820
COMPTE DES RETRAITÉS		
Dépôt à vue (avances)	(24 000)	(27 003)
Dépôts à participation[1]	4 265 082	5 184 330
Revenus courus	27 580	10 966
	4 268 662	5 168 293
	9 817 267	11 740 174

(1) Les dépôts à participation tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables à la juste valeur de l'avoir net du fonds à la fin de chaque mois sur préavis et selon les modalités des règlements de la CDPQ. La CDPQ attribue à la clôture du mois, à chacun des comptes, les revenus de placements ainsi que les gains et les pertes réalisés sur placements nets des frais de gestion.

PCAA de tiers en restructuration

La juste valeur des dépôts à participation au 31 décembre 2008 a été établie par la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) en considérant une moins-value sur des placements qu'elle détient dans le marché canadien du papier commercial adossé à des actifs non parrainés par des banques et en restructuration (PCAA de tiers en restructuration).

Le PCAA constitue une créance à court terme adossée à une variété d'instruments financiers. Les actifs, tels que les créances hypothécaires ou à la consommation, ou l'exposition aux risques, tels que les trocs de défaillance de crédit, sont acquis au moyen de divers types d'opération, y compris les achats d'actifs et de dérivés financiers. Le PCAA est généralement émis pour une durée de 30, 60 ou 90 jours, soit à escompte ou portant intérêt. Depuis août 2007, la CDPQ n'a pas été en mesure de se faire rembourser les sommes dues en vertu des PCAA de tiers qu'elle détient lorsque ceux-ci sont venus à échéance.

Les efforts de restructuration du PCAA de tiers entrepris depuis le 13 août 2007 auxquels la CDPQ a participé activement ont abouti à la conclusion d'une entente le 24 décembre 2008, laquelle était alors assujettie à l'approbation des autorités décisionnelles des institutions concernées ainsi qu'à l'obtention des décrets ministériels. L'entente a été subséquemment entérinée dans sa forme proposée et a donné lieu à un échange de titres le 21 janvier 2009.

Les aspects clés de l'entente finale sont les suivants :

- création de trois nouvelles structures sous forme de fiducies, appelées « Véhicules d'actifs cadres » (VAC 1, VAC 2 et VAC 3);
- VAC 1 et VAC 2 regrouperont les transactions des conduits de PCAA constitués uniquement d'actifs synthétiques ou constitués d'actifs hybrides, c'est-à-dire d'une combinaison d'actifs synthétiques et traditionnels. Ils incluront également les actifs à haut risque associés à ces transactions;
- VAC 3 sera composé des transactions des conduits PCAA constitués exclusivement d'actifs à haut risque et d'actifs traditionnels.

Étant donné qu'il n'y a pas de marché actif pour les titres de PCAA de tiers et bancaire dans lesquels elle détient des investissements, la CDPQ a établi, conformément aux directives de l'ICCA, des justes valeurs pour les différents titres de PCAA, selon une technique d'évaluation fondée sur un modèle financier dont les hypothèses et probabilités reflètent les incertitudes relatives aux montants, au rendement et à l'échéance des flux de trésorerie, au risque d'illiquidité, à la nature et au risque de crédit des créances et des actifs financiers sous-jacents et aux écarts de crédit reflétant les conditions du marché au 31 décembre 2008. Les hypothèses, fondées sur l'information disponible au 31 décembre 2008, utilisent autant que possible des données observables sur le marché, comme les taux d'intérêt, la qualité et le prix du crédit. Elles tiennent également compte des particularités du plan et reposent en partie sur des hypothèses non étayées par des prix ou par des taux observables sur le marché. Tel qu'il est indiqué précédemment, selon les modalités du plan de restructuration final, les titres de PCAA de tiers sont convertis en de nouveaux titres assortis d'échéances qui correspondront à celles des actifs sous-jacents. Les nouveaux titres porteront intérêt à des taux qui refléteront ultimement les flux monétaires disponibles au sein des véhicules, incluant le coût inhérent aux facilités de financement comprises dans le plan de restructuration.

La juste valeur de chaque titre de PCAA de tiers et bancaire a été établie en estimant la valeur actualisée des flux de trésorerie, selon différents scénarios de défaut et de perte de crédit sur l'ensemble des actifs sous-jacents, les échéances réelles des titres, les taux d'intérêt anticipés, et elle tient compte de la subordination des notes restructurées, lorsque requis. Une fois ajustés pour tenir compte de l'indice du risque de crédit des actifs sous-jacents, les flux de trésorerie anticipés sur les investissements en PCAA de tiers et bancaire sont actualisés à un taux correspondant à une notation de crédit AAA, majoré d'une prime d'illiquidité de financement.

L'estimation de la juste valeur des investissements en PCAA effectuée au 31 décembre 2008 est susceptible de ne pas être une indication de la valeur définitive ou de la juste valeur future. Bien que la direction juge que la technique d'évaluation de la CDPQ est appropriée dans les circonstances, des modifications aux principales hypothèses, notamment à celles relatives à la détermination des taux d'actualisation, des écarts de crédit, des rendements anticipés, du risque de crédit des actifs sous-jacents et à la valeur des différents engagements et garanties, pourraient avoir une incidence importante sur la juste valeur des nouveaux billets et des autres titres de PCAA au cours des prochains exercices. En conséquence, la résolution de ces incertitudes pourrait faire en sorte que la valeur définitive de ces investissements diffère considérablement des meilleures estimations actuelles de la CDPQ au cours des périodes ultérieures.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2008, la quote-part des résultats de placement nets des titres de PCAA de tiers et bancaire s'élève à 267,1 millions de dollars (145,6 millions de dollars en 2007). Elle est composée de la quote-part de la moins-value non matérialisée de 249,8 millions de dollars (124,1 millions de dollars en 2007), de la quote-part du renversement des intérêts payés à des portefeuilles spécialisés de 0,7 million de dollars (17,2 millions de dollars en 2007) nets des arrérages d'intérêts (d'un montant de 26 millions de dollars) relativement à ces titres, ainsi que la quote-part des pertes matérialisées de 16,5 millions de dollars (4,3 millions de dollars en 2007). Cette quote-part a été attribuée au régime supplémentaire de rentes pour les employés de la construction du Québec, conformément aux modalités prévues en la matière.

En plus des montants investis dans les PCAA qu'elle présente à ses états financiers, la CDPQ mentionne également des éventualités découlant des garanties qu'elle a émises dans le cadre de la restructuration des PCAA de tiers et bancaire. À ce jour, la CDPQ a accepté de participer à des appels de garantie totalisant 323 millions de dollars, lesquels n'ont pas encore eu à être déboursés. Advenant le cas où des appels de garantie supplémentaires seraient effectués par les fiducies, la CDPQ pourra décider à ce moment d'y participer ou non. À défaut d'y participer, les positions sous-jacentes seraient liquidées, et les placements de la CDPQ seraient vraisemblablement perdus. Les titres et les engagements y afférents viennent à échéance au plus tard en décembre 2016.

La quote-part de la moins-value non matérialisée liée au PCAA de tiers et bancaire présentée contre la juste valeur des placements du régime supplémentaire de rentes pour les employés de la construction du Québec au 31 décembre 2008 s'élève à 373,9 millions de dollars (124,1 millions de dollars en 2007) sur un total de 5 687 millions de dollars pour la CDPQ (1 897 millions de dollars en 2007).

6. ACTIFS À LONG TERME

6.1. Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

	2008			2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Coût	Amortissement cumulé	Net
Terrain	5 906	–	5 906	5 906	–	5 906
Bâtiments	11 671	6 654	5 017	11 671	6 364	5 307
Aménagements des bâtiments	3 289	2 611	678	2 852	2 257	595
Mobilier et équipement	6 488	5 042	1 446	6 436	4 836	1 600
Équipement informatique	8 398	6 719	1 679	8 045	5 802	2 243
Améliorations locatives	1 654	1 521	133	1 652	1 417	235
	37 406	22 547	14 859	36 562	20 676	15 886
Immobilisations en cours de construction	5 219	–	5 219	4 270	–	4 270
	42 625	22 547	20 078	40 832	20 676	20 156

Actifs incorporels

	2008			2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Coût	Amortissement cumulé	Net
Logiciels	8 592	7 587	1 005	8 226	6 576	1 650
Projets de développement informatique	2 275	–	2 275	1 870	–	1 870
	10 867	7 587	3 280	10 096	6 576	3 520

6.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Matériaux réutilisables pour la formation

	2008			2007		
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Coût	Amortissement cumulé	Net
Fonds de formation	**2 942**	**2 124**	**818**	2 917	1 825	1 092
Plan de formation	**266**	**176**	**90**	258	145	113

7. EMPRUNT BANCAIRE

La CCQ dispose d'une facilité de crédit renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2008, le montant maximum que pouvait prélever la CCQ pour sa gestion propre s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel. De plus, lors d'un découvert de banque relié à un ou à plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant pas normalement quelques jours et portant intérêt au même taux préférentiel. Au 31 décembre 2008 et 2007, la facilité de crédit n'était pas utilisée.

8. FLUX DE TRÉSORERIE

8.1. Fonds général d'administration

Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement

	2008	2007
Prélèvements à recevoir	630	(232)
Débiteurs	(907)	789
Frais payés d'avance	1 013	(986)
Créditeurs et frais courus	(7 178)	11 217
Subventions du gouvernement du Québec reportées	396	(736)
Revenus reportés	(5)	29
	(6 051)	10 081

8.2. Autres fonds

Un état des flux de trésorerie pour les fonds en fidéicommis n'a pas été présenté puisqu'il n'apporterait aucune autre information utile au lecteur qui ne soit déjà présentée dans les autres états financiers.

9. OBLIGATIONS RELATIVES AUX PRESTATIONS LIÉES AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

9.1. Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées du compte général et du compte des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2008 et cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2008. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas visé puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont égales à l'actif.

Selon le rapport de l'actuaire daté du 19 mai 2009 et préparé pour les fins des états financiers, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* s'établissent comme suit :

	2008	2007
Compte général	**4 482 775**	4 473 693
Compte des retraités	**5 041 161**	4 857 741
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	**9 523 936**	9 331 434
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	**-**	901 499
Réserve pour indexations futures au compte des retraités	**-**	339 996
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	**367 758**	
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	**9 891 694**	10 572 929
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	**9 331 434**	9 079 396
Modifications des hypothèses actuarielles	**104 948**	79 466
Intérêts cumulés sur les prestations	**531 003**	520 598
Prestations versées	**(616 745)**	(561 405)
Transfert du compte complémentaire	**113 773**	101 237
Modifications des prestations	**-**	16 460
Pertes d'expérience	**59 523**	95 682
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	**9 523 936**	9 331 434

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles significatives à long terme et utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

(en pourcentage)	2008	2007
Rendement à moyen terme et à long terme de l'actif	**5,81**	5,81

Les taux d'intérêt utilisés pour le calcul des engagements du compte général sont réduits de 0,50% en 2008 (0,25% en 2007) avant la retraite afin de tenir compte des frais d'administration.

9.2. Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché, en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. La valeur ajustée de l'actif est limitée à 107 % de la valeur marchande depuis le 31 décembre 2002.

Jusqu'au 31 décembre 2007, la valeur de l'actif a été déterminée selon une extrapolation des hypothèses économiques entre le 30 septembre et le 31 décembre. Au 31 décembre 2008, de façon exceptionnelle pour les fins des états financiers, la valeur de l'actif est déterminée selon la juste valeur des placements à cette date, et ce, afin de tenir compte de la baisse importante des marchés financiers au cours du dernier trimestre de 2008.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2008	2007
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	2 979 037	3 781 131
Compte des retraités	4 735 424[1]	5 236 705
	7 714 461	9 017 836
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	512 780	(75 724)
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	8 227 241	8 942 112

(1) Inclut la réserve spéciale prise à même le compte général

9.3. Politique de capitalisation

Depuis le 26 décembre 2004, la cotisation salariale des participants au montant de 0,80 $ par heure travaillée, déterminée par les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie, est versée au compte complémentaire en addition de celles déjà prévues par les clauses particulières applicables aux divers métiers et occupations. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,80 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

Pour l'exercice 2008, les cotisations des employeurs pour service passé et courant versées par heure travaillée respectivement aux comptes général et complémentaire s'établissent comme suit :

(en dollars)		2008
		1er janvier au 29 décembre
Apprenti	Compte général	
	Service passé	2,015
	Compte complémentaire	
	Service courant	0,75
Compagnon	Compte général	
	Service passé	2,015
	Compte complémentaire	
	Service courant	1,49

La dernière évaluation actuarielle déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2006.

Le tableau présenté à la note 9.1 *Obligations du régime supplémentaire de rentes* montre que la réserve pour fluctuations économiques dans le compte général et la réserve pour indexations futures au compte des retraités sont nulles. L'obligation non capitalisée du régime est de 1 664 453 000 $. Dans les circonstances, une partie de cette obligation, soit un montant de 89 715 000 $, ne serait pas couverte par la cotisation pour service passé prévue de 2,015 $ par heure travaillée.

9.4. Règle d'amortissement du déficit actuariel prévu à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique que la période d'amortissement des déficits actuariels pour fins de solvabilité ne peut excéder cinq ans. L'application de la période d'amortissement prévue par la loi entraînerait une cotisation des employeurs pour service passé de 6,564 $ par heure travaillée au lieu de 2,015 $ pour un apprenti ou un compagnon, aux fins d'amortir la portion de 2 296 680 000 $ du déficit de solvabilité au 31 décembre 2008 qui ne serait pas couverte par la cotisation pour service passé prévue pour les cinq prochaines années.

10. PASSIFS ACTUARIELS DES RÉGIMES D'ASSURANCE

Régimes d'assurance

Les passifs actuariels représentent les engagements du régime d'assurance de base en lien avec les couvertures d'assurance en vigueur au 31 décembre et se détaillent comme suit :

	2008	2007
Provisions pour prestations engagées	35 810	33 891
Provisions pour rentes aux assurés invalides	38 763	37 107
	74 573	70 998

11. ENGAGEMENTS

Fonds général d'administration

La CCQ a signé des baux à long terme, échéant à diverses dates jusqu'au 31 décembre 2013, pour la location de bureaux. Dans certains cas, ces baux comportent une option de renouvellement de cinq ans. Les loyers relatifs aux espaces loués ont totalisé 1 836 340 $ (1 779 715 $ en 2007) pour l'exercice 2008. Les loyers minimums futurs en vertu des baux s'y rattachant pour les cinq prochains exercices sont comme suit :

2009	1 847
2010	883
2011	270
2012	57
2013	2
	3 059

Régime supplémentaire de rentes

En vertu du Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, toute somme qui doit revenir à un participant ou à un bénéficiaire visé par la terminaison du régime de retraite doit, à défaut d'être réclamée dans les trois ans suivant l'expiration du délai prévu, être remise au ministère du Revenu. Cette remise peut toutefois être faite avant l'expiration de ce délai, si les seuls droits qui restent à liquider reviennent à des participants ou bénéficiaires introuvables. Au cours des dernières années, les paiements de la CCQ au ministère du Revenu se faisaient approximativement aux trois ans. Une entente a été prise en 2006 pour que la CCQ fasse ses paiements chaque année. Aucun paiement n'a été fait au cours de l'exercice 2008, car la direction de la CCQ travaille toujours à la détermination des montants qui seront versés en 2009, pour l'exercice 2007, et en 2010, pour les exercices 2008 et 2009.

12. ÉVENTUALITÉS

Des poursuites judiciaires contre la CCQ, totalisant 4 521 078 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Pour ces litiges, la CCQ maintient des provisions et les révise régulièrement, selon une approche au cas par cas, lorsque la perte prévue est probable et peut raisonnablement être estimée selon l'information alors disponible.

13. ACTIF (PASSIF) AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES EN VERTU DES AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

La CCQ offre deux régimes de retraite à prestations déterminées contributifs à l'ensemble de ses employés syndiqués et non syndiqués (hors convention). Elle offre également des régimes d'avantages complémentaires à la retraite. Ces régimes se composent d'allocations de retraite versées lors du départ à la retraite, de régimes de couverture d'assurance-maladie et de prestations d'assurance-vie au décès.

La CCQ a signé, en décembre 2005, une entente modifiant le règlement du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la CCQ. D'après cette entente, toute cotisation additionnelle versée par la CCQ, ayant pour but de financer le déficit du régime ou de permettre le plein financement de la cotisation d'exercice, lui sera remboursée dès que des excédents d'actifs se dégageront du Régime. Au cours de l'exercice 2008, la cotisation additionnelle versée totalisait 2 275 223 $ (2 272 651 $ en 2007), dont 266 963 $ était considérée comme payée d'avance (1 121 201 $ en 2007).

Les évaluations actuarielles sur base de comptabilisation les plus récentes ont été préparées en date du 1er juillet 2007 pour les régimes de retraite et en date du 15 octobre 2008 pour les autres régimes. Les prochaines évaluations actuarielles seront effectuées au cours de l'exercice 2010.

Les actifs des régimes de retraite sont détenus en fiducie et la répartition de leurs justes valeurs était comme suit à la date de mesure, soit le 31 décembre :

(en pourcentage)	2008	2007
Actions	**54**	63
Obligations	**42**	33
Autres	**4**	4

Les principales hypothèses actuarielles ayant servi à déterminer le coût des avantages et l'obligation au titre des prestations constituées sont les suivantes (hypothèses moyennes pondérées au 31 décembre) :

Hypothèses actuarielles

(en pourcentage)	2008	2007	2008	2007
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Taux d'actualisation	**7,50**	5,55	**7,50**	5,15
Taux de rendement à long terme prévu des actifs	**7,00**	7,00	**-**	-
Taux de croissance des salaires	**2,25 à 4,25**	2,25 à 4,25	**2,25 à 4,25**	2,25 à 4,25

Aux fins de la mesure, le taux moyen de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé en 2009 à 7,5% pour les médicaments, réduisant graduellement à un taux de 2,5% après 15 ans, à 2,5% pour les frais hospitaliers et à 4,5% pour les autres frais, réduisant graduellement à un taux de 2,5% après 10 ans.

Le rapprochement de la situation de capitalisation des régimes et des montants inscrits au bilan s'établissent comme suit au 31 décembre :

Situation de capitalisation

	2008	2007	2008	2007
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Juste valeur des actifs des régimes	**240 207**	292 142	**-**	-
Obligations au titre des prestations constituées	**280 561**	309 298	**51 784**	67 545
Situation de capitalisation – (déficit)	**(40 354)**	(17 156)	**(51 784)**	(67 545)
Gain actuariel net non amorti – (Perte actuarielle)	**(66 916)**	(40 756)	**11 525**	(9 777)
Coût des services passés non amorti	**3 382**	3 845	**-**	-
Actif au titre des prestations constituées (passif)	**23 180**	19 755	**(63 309)**	(57 768)

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2008, le coût des avantages sociaux de la CCQ se présente comme suit :

	2008	2007	2008	2007
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Coût des avantages sociaux constatés dans l'exercice	**3 700**	5 789	**7 873**	8 628

Les autres renseignements concernant les régimes à prestations déterminées de la CCQ se présentent comme suit :

Situation de capitalisation

	2008	2007	2008	2007
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Cotisations de l'employeur	**6 271**	5 883	**-**	-
Cotisations des employés	**5 078**	2 570	**-**	-
Prestations versées	**14 570**	13 782	**2 331**	1 883

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers.

La CCQ dispose de politiques de placements à l'égard des placements sous gestion interne pour le fonds général d'administration, le régime supplémentaire de rentes, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis et des placements confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Ces politiques fixent notamment les proportions dans lesquelles seront investies les sommes disponibles entre les différentes classes d'actifs et permettent d'exercer un suivi de la performance des fonds et des gestionnaires.

Risque de marché

Le risque de marché correspond aux pertes financières que pourrait encourir les fonds de la CCQ en raison des fluctuations de la juste valeur des instruments financiers à la suite de la variation des paramètres qui affectent cette évaluation, notamment les taux d'intérêt, les taux de change ainsi que les cours boursiers.

Placements sous gestion interne

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt correspond au risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison de la variation des taux d'intérêt du marché.

Au 31 décembre 2008, si les taux d'intérêt en vigueur avaient augmenté ou diminué de 1 %, toutes les autres variables étant demeurées inchangées, les revenus de placements non réalisés auraient diminué ou augmenté de 20 537 000 $.

La sensibilité à la fluctuation du taux d'intérêt a été calculée en utilisant la moyenne pondérée de la durée du portefeuille obligataire au 31 décembre 2008.

Risque de change

Le risque de taux de change correspond au risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des cours des monnaies étrangères. Au 31 décembre 2008, si le dollar canadien s'était apprécié ou déprécié de 1 % comparativement aux autres devises, les autres variables étant demeurées inchangées, les revenus de placements non réalisés auraient diminué ou augmenté de 1 200 000 $ pour les placements en devises étrangères non couverts par des contrats de change.

La sensibilité à la fluctuation de la valeur du dollar canadien a été calculée en établissant la valeur des actifs exposés aux devises étrangères au 31 décembre 2008 et en appliquant une variation de ± 1 % à la valeur établie. Ce calcul théorique ne tient pas compte des interrelations entre les devises, la seule variable est la fluctuation du dollar canadien.

Juste valeur des instruments financiers

La CCQ est exposée à des fluctuations de taux de change sur les placements détenus en devises étrangères et recourt à des contrats de change à terme afin de gérer son risque de change. Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des contrats de change à terme.

	2008		2007	
	Montant nominal de référence	Juste valeur	Montant nominal de référence	Juste valeur
Positions vendeur	**264 307**	**929**	2 097 050	1 820

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la CCQ recevrait au règlement de contrats favorables ou qu'elle serait tenue de payer, afin de mettre fin aux contrats défavorables en date de la présentation de l'information financière. La juste valeur correspond au cours du marché.

Les contrats de change à terme, présentés sous la rubrique « Actifs (passifs) liés aux instruments financiers dérivés », ont des échéances inférieures à trois mois et sont répartis comme suit parmi les différents fonds détenant des placements en devises étrangères :

	2008	2007
Régime d'assurance de base	**609**	1 137
Régimes supplémentaires d'assurance	**50**	99
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	**185**	413
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	**35**	78
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	**50**	93
	929	1 820

Risque de prix

Le risque de prix correspond au risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché (autres que celles découlant des risques de taux d'intérêt ou de change), et que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché.

Au 31 décembre 2008, si les cours boursiers avaient augmenté ou diminué de 10 %, toutes les autres variables étant demeurées inchangées, le revenu de placements non réalisé aurait diminué ou augmenté de 35 939 000 $.

Placements confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Risque de taux d'intérêt, de change et de prix

La Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) gère l'ensemble des risques de marché de manière intégrée et globale, de sorte que les principaux éléments contribuant au risque, tels que les secteurs d'activité, les pays et les émetteurs, sont pris en compte dans l'analyse du risque de marché.

La CDPQ peut utiliser des instruments financiers dérivés négociés en Bourse ou directement auprès de banques et de courtiers en valeurs mobilières, aux fins de la gestion des risques de marché auxquels elle est exposée.

Le risque de marché de la CDPQ est mesuré au moyen de la méthode dite de la valeur à risque (VaR), qui repose sur une évaluation statistique de la volatilité de la valeur marchande de chacune des positions et de leurs corrélations. La VaR est une technique statistique qui sert à évaluer la pire perte prévue au cours d'une période selon un niveau de confiance déterminé. La CDPQ utilise un niveau de confiance de 84 % dans son calcul. La VaR est calculée pour chaque instrument contenu dans l'ensemble des portefeuilles spécialisés, et les résultats sont agrégés pour le portefeuille global.

La CDPQ utilise la méthode de la simulation historique pour estimer la VaR. Un horizon de 800 jours d'observation des facteurs de risque, telle la fluctuation des taux de change, des taux d'intérêt et des prix des actifs financiers, est utilisé pour estimer la volatilité des rendements et sa corrélation entre les actifs. La méthode de simulation historique se fonde principalement sur l'hypothèse que l'avenir sera semblable au passé. Cette méthode nécessite que les séries de données historiques de l'ensemble des facteurs de risque nécessaires à l'estimation du rendement des instruments soient disponibles. En l'absence de ces données historiques, des méthodes de substitution sont utilisées.

Deux types de risque sont calculés, soit les risques absolu et actif. Le risque absolu, ou la VaR absolue, du portefeuille de référence de la CDPQ (portefeuille visé par les déposants globalement) est la résultante du risque (la volatilité) des indices de référence des catégories d'actifs qui composent ce portefeuille. Par exemple, si les déposants choisissaient globalement d'augmenter la proportion des actions dans leur portefeuille de référence respectif, ce risque s'en trouverait automatiquement accru étant donné la plus grande volatilité de cette catégorie d'actif. Par le fait même, le rendement absolu attendu s'en trouverait aussi augmenté. Le risque absolu du portefeuille global (composé des investissement réels) correspond au risque (la volatilité) des positions qui composent le portefeuille global de la CDPQ. Le risque absolu du portefeuille global et de celui du portefeuille de référence se calculent selon la même méthode, mais couvrent différents portefeuilles, soit le portefeuille global réellement investi par la CDPQ et le portefeuille de référence visé par les déposants.

Le risque actif, ou la VaR de la gestion active, représente la possibilité que la CDPQ dégage un rendement différent de celui de son portefeuille de référence en gérant son portefeuille global de façon active. Plus le risque actif est élevé, plus le rendement absolu attendu du portefeuille global se démarquera du rendement du portefeuille de référence.

Le risque absolu du portefeuille de référence de la CDPQ, le risque absolu du portefeuille global et le risque actif sont mesurés régulièrement.

La VaR couvre la quasi-totalité des actifs détenus par la CDPQ. L'estimation du risque de marché des instruments non couverts par la VaR de la gestion active du portefeuille global est suivie trimestriellement par le comité de gestion des risques de son conseil d'administration.

Au 31 décembre 2008, le risque absolu et le risque actif du compte général, du compte des retraités et du compte complémentaire des fonds confiés à la CDPQ s'établissent respectivement à 991 et 393 points centésimaux, à 988 et 390 ainsi qu'à 949 et 336.

Les risques de taux d'intérêt, de change et de prix sont intégrés à la mesure globale de la VaR.

Risque de crédit

L'utilisation d'instruments financiers peut entraîner un risque de crédit correspondant au risque de pertes financières résultant de l'incapacité ou du refus d'une contrepartie de s'acquitter entièrement de ses obligations contractuelles.

La CCQ pourrait être affectée par des fluctuations défavorables de la valeur des instruments financiers à la suite de la variation des paramètres qui sous-tendent leur évaluation et par le risque de concentration qui survient lorsque des investissements sont effectués auprès de la même entité. Le principal risque à ces égards concerne la fluctuation de la valeur des placements. Pour gérer ces risques, la CCQ dispose de

politiques de placement qui visent à optimiser les rendements des fonds tout en assurant un niveau de risque qui soit acceptable.

De son côté, la CDPQ a établi une limite de concentration par groupe d'émetteurs à 3% de son actif total, à l'exception des titres émis par les gouvernements du Canada, du Québec, d'une autre province ou d'un territoire canadien ainsi que par les ministères et les organismes mandataires, lesquels ne font pas l'objet d'une limite de concentration. Les émetteurs souverains bénéficiant d'une cote de crédit AAA sont également exclus de cette limite de concentration.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité représente l'éventualité que le fonds général d'administration, le régime supplémentaire de rentes, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis ne soient pas en mesure de réunir les fonds nécessaires pour respecter leurs obligations financières. Afin de contrer ce risque, des prévisions de liquidité sont effectuées de façon quotidienne, mensuelle et annuelle et les transferts nécessaires sont réalisés. De plus, pour assurer ses besoins de liquidités, la CCQ dispose d'une facilité de crédit de 7 000 000 $. Lors d'un découvert de banque relié à un ou à plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant normalement pas quelques jours.

15. GESTION DU CAPITAL

Fonds général d'administration

Ce fonds est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour l'application des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction. Cette loi dicte les responsabilités et les pratiques administratives reliées à l'utilisation et à la gestion des fonds qui proviennent des contributions des employeurs et des cotisations des salariés de l'industrie.

Régime supplémentaire des rentes et régimes d'assurance

Le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux* (R-20, r. 14.01) fournit l'encadrement quant aux responsabilités et pratiques reliées à l'utilisation et à la gestion des fonds. Ce règlement a été fondé en respect des conventions collectives de l'industrie et, dans le cas du régime supplémentaire de rentes, en respect de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le capital utilisé provient des contributions des employeurs et des cotisations des salariés de l'industrie.

Les autres fonds

Les autres fonds ont été établis pour rendre compte des contributions reçues, conformément aux conventions collectives en vigueur, pour le financement des activités propres à chacun d'eux, telles qu'elles sont décrites dans la note 2.4 des états financiers.

Au cours de l'exercice 2008, la CCQ s'est conformée aux exigences de la gestion du capital prévue dans la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), par le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux* et par les conventions collectives auxquelles elle est soumise.

16. AVOIR DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les régimes supplémentaires d'assurance ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2008	2007
Électriciens	6 097	9 036
Couvreurs	627	890
Ferblantiers	1 784	2 035
Tuyauteurs	8 122	9 489
Travailleurs de lignes	3 062	3 253
Mécaniciens en protection-incendie	670	760
Frigoristes	(11)	197
Menuisiers	(31)	(1)
Mécaniciens de chantier	651	740
Métiers de la truelle	2 548	3 005
	23 519	29 404

17. AVOIR DES FONDS DE QUALIFICATION

Les fonds de qualification ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2008	2007
Mécaniciens	44	26
Serruriers	101	96
Monteurs	68	47
Ferrailleurs	198	194
Électriciens	1 358	1 238
Ferblantiers	440	392
Chaudronniers	306	278
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	2 046	1 875
	4 561	4 146

18. RECLASSEMENT

Certains chiffres comparatifs de 2007 ont été reclassés afin de rendre leur présentation conforme à celle adoptée pour l'exercice 2008.

BIO GAZ

FSC

Recyclé